PARTS OF THE ORIGINAL DOCUMENT

ARE OF POOR REPRODUCTIVE QUALITY

CERTAINES PARTIES DU DOCUMENT ORIGINAL

SONT DE PIÈTRE QUALITÉ DE REPRODUCTION

Annual Report 1986

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada

87-04483/

A summary of this report is available in Braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1987
Cat. No. SC 1-1986
ISBN 0-662-55015-3
PSC 3B1D601

Public Service Commission of Canada | Commission de la Fonction publique du Canada

Annual Report 1986

ERRATA

On page 6 of the English version

The last line should read:
45.3% of 13 988 in 1985).

On page 25 of the English version

Graph G: the captions should be reversed: the black columns refer to new entrants and the grey columns to separations from the Public Service.

Rapport annuel 1986

ERRATA

Page 6 de la version anglaise

La dernière ligne devrait se lire :
45.3% of 13 988 in 1985).

Page 26 de la version française

Graphique G : les légendes devraient être inversées : les colonnes noires renvoient aux recrues et les colonnes grises aux départs de la Fonction publique.

Canada

Annual Report 1986

The Honourable David E. Crombie, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in the House of Commons the report of the Public Service Commission of Canada for 1986.

It is submitted to Parliament in conformity with the provisions of section 45 of the *Public Service Employment Act* (Chapter 71, *Statutes of Canada* 1966/67).

Yours sincerely,

Huguette Labelle
Chairman

Trefflé Lacombe
Commissioner

Peter B. Lesaux
Commissioner

Annual Report
1986

Table of Contents

Highlights	**6**
The Commission at a Glance	**8**
Introduction	**11**
A Time of Restraint	**13**
Overview	13
Impact of Restraint on the Various Occupational Categories	17
Impact of Restraint on Youth Employment	18
Initiatives Taken by the Commission	18
Looking to the Future	19
Reflecting the Diversity of Canadian Society	**21**
Disabled People	21
Native People	22
Visible Minorities	22
Women	23
Anglophone and Francophone Participation	27
Staffing: More Flexible and Responsible	**31**
Commission Initiatives	31
Initiatives Involving Departments	32
Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39	33
Merit and Impartiality: Checks and Balances	**39**
Recourse for the Public Servant	39
The Monitoring of Staffing	43
The Audit of Staffing	43
Political Activities of Public Servants	44
Annex I—Leave of Absence for Political Partisanship	45
Annex II—Release or Demotion for Incompetence or Incapacity	45
Annex III—Opportunities for Advancement Prejudicially Affected	45
Emphasis on Competence	**47**
Competence of Managers	47
Identifying Competence	49
Competence on the Job	49
Language Proficiency	51
Language Training	52
From Region to Region	**55**
Atlantic	55
Quebec	56
National Capital	56
Ontario	57
Manitoba and Saskatchewan	58
Alberta and the Northwest Territories	58
Pacific and Yukon	59
Internal Management	**61**

Statistics **65**

Technical Notes 65

Tables 68

Population **68**

1. Federal government employment, December 1986 68
2. Type of employment 69
3. Age, sex and language group 69
4. The ten major departments and their populations 70
5. Geographic area, sex and language group 71
6. Major centres, sex and language group 72
7. Geographic area, language requirements of position and language group 73
8. Department and geographic area 74
9. Department, sex and language group 78
10. Salary in current and constant dollars, sex and language group 80

Population and occupational categories **82**

11. Occupational category, type of employment, sex and language group 82
12. Occupational category, group, sex and language group 84
13. Occupational category and geographic area 86
14. The Management Category and women, francophones and indigenous people 86
15. Language requirements of position, occupational category and language group 87
16. The Management Category, sex and language group 88
17. The Scientific and Professional Category, sex and language group 90
18. The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group 92
19. The Technical Category, sex and language group 94
20. The Administrative Support Category, sex and language group 96
21. The Operational Category, sex and language group 98

Appointments **99**

22. Appointments and type of employment 99
23. Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group 99
24. Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group 100
25. Appointments and occupational category 101
26. Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group 101
27. Promotions, occupational category, sex and language group 102
28. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group 102
29. Reappointments, occupational category, sex and language group 103
30. Downward transfers, occupational category, sex and language group 103
31. Appointments and employee mobility 104
32. Appointments and selection process 104
33. Appointments, occupational category, language requirements of position and language group 105

34. Appointments and bilingual positions (imperative staffing) 106
35. Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing) 107
36. Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group 108
37. Appointments of university graduates and geographic area 108
38. Appointments of university graduates and occupational field 109
39. Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field 110
40. Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program 110

Separations **111**
41. Lay-offs, occupational category, sex and language group 111
42. Separations and reasons 112
43. Separations, reasons and geographic area 112
44. Separations, occupational category, sex and language group 114
45. Separations, geographic area, sex and language group 115
46. Separations, occupational category and geographic area 116

Appeals **119**
47. Appeals and occupational category 119
48. Appeals and department 120
49. Appeals, appointing authority and type of selection processes 121
50. Selection processes, appeals and occupational category 121
51. Selection processes, appeals and department 122

Training **123**
52. Developmental training and region 123
53. Developmental training and language of instruction 124
54. Developmental training and occupational category 124
55. Language training (basic continuous courses) 125
56. Language training and region 125

Glossary **127**
Offices of the Commission **133**

Annual Report 1986

Highlights

Population, Appointments and Separations

- reduced Public Service workforce (217 223 in 1986, compared to 223 173 in 1985).
- stable population in the Management Category (4 351 in 1986, compared to 4 400 in 1985).
- reduced number of appointments *to* and *within* the Public Service (76 140 in 1986, compared to 85 983 in 1985).
- increased total number of separations from the Public Service (21 462 in 1986, compared to 20 683 in 1985).

Placement of Employees Affected by Workforce Adjustment

- of 6 206 indeterminate employees affected by workforce adjustment in 1986-87, 4.5% (278) were laid off in 1986.
- establishment of Job Search Skills course to help surplus employees market their skills and experience.

Youth Employment

- increased proportion of those 24 years of age or lower appointed to the Public Service: 19.6% (1 497) in 1986, compared to 16.1% (1 836) in 1985.
- reduced appointments of students under the Career-Oriented Summer Employment Program (5 376 in 1986, compared to 6 434 in 1985), but an increase in appointments under the Co-operative Education Program for post-secondary students (3 258 in 1986, compared to 2 413 in 1985).

Underrepresented Groups

- amalgamation of affirmative action programs under an umbrella organization in the Commission.
- establishment of the Office of Services to Visible Minority Groups.
- increased proportion of women in the Management Category (9.1% in 1986, compared to 7.8% in 1985) and in the Administrative and Foreign Service Category (37.4% in 1986, compared to 36.6% in 1985).
- increased proportion of women enrolled in Commission professional training courses (47.8% of 12 328 participants in 1986, compared to 45.3% of 13 988 in 1986).

- stable proportion of Francophones in the Public Service (28% in 1986; 27.8% in 1985; 27.7% in 1984).
- participation rate of official language minority groups increased by nearly 5% in New Brunswick and by 1.5% in northern and eastern Ontario.
- decreased anglophone participation rate in the federal Public Service in Quebec since 1982, although the rate stabilized at 5.6% during the last two years.

Staffing System

- new policy on area of competition.
- revision of selection standards.
- direction was provided to departments on informal disclosure as an integral part of the staffing process.

Appeals and Investigations

- reduced number of appealable selection processes (5 849 in 1986, compared to 13 100 in 1985), but an increased percentage of selection processes actually appealed (13.6% in 1986, compared to 11.4% in 1985).
- increased number of complaints (1 501 in 1986, compared to 1 486 in 1985).

Audit

- approval of an audit policy to obtain better information on how departments fulfill their obligations under the *Public Service Employment Act*.

Political Activities of Public Servants

- a decision from the Federal Court confirming the constitutionality of section 32 of the *Public Service Employment Act* limiting partisan political activities of public servants.

Training

- reduction by 11.9% in the number of participants in Commission training courses (12 328 in 1986, compared to 13 988 in 1985).
- important changes to the language training program which will be implemented over a period of more than five years.
- establishment of a six-year plan to reduce the Language Training Program workforce by 325 person-years.

The Commissioners

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*, and a majority of commissioners constitutes a quorum.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides Secretariat and Committee services to the Commission's senior management, administers specific sections of the *Public Service Employment Act* including the production of the Commission's Annual Report, coordinates strategic planning and policy development that cross over specific mandates of individual branches, and provides liaison and information to members of Parliament and parliamentary committees.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for both those aspiring to and those within the category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, human resource planning assistance to departments, special programs for Affirmative Action target groups, the Career Assignment Program and Interchange Canada.

The Commission at a Glance

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits to ensure that the staffing activities carried out under authority delegated to deputy heads by the Commission, as well as non-delegated staffing activities, are conducted in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of the Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Staff Development Branch

This Branch provides departments and agencies with developmental and training programs and related consulting and information services to improve the occupational performance of employees and to assist in implementing the Treasury Board training policy. It also assists departments and agencies in implementing their training plans. This Branch operates on a revolving fund financing basis.

Corporate Systems and Services Branch

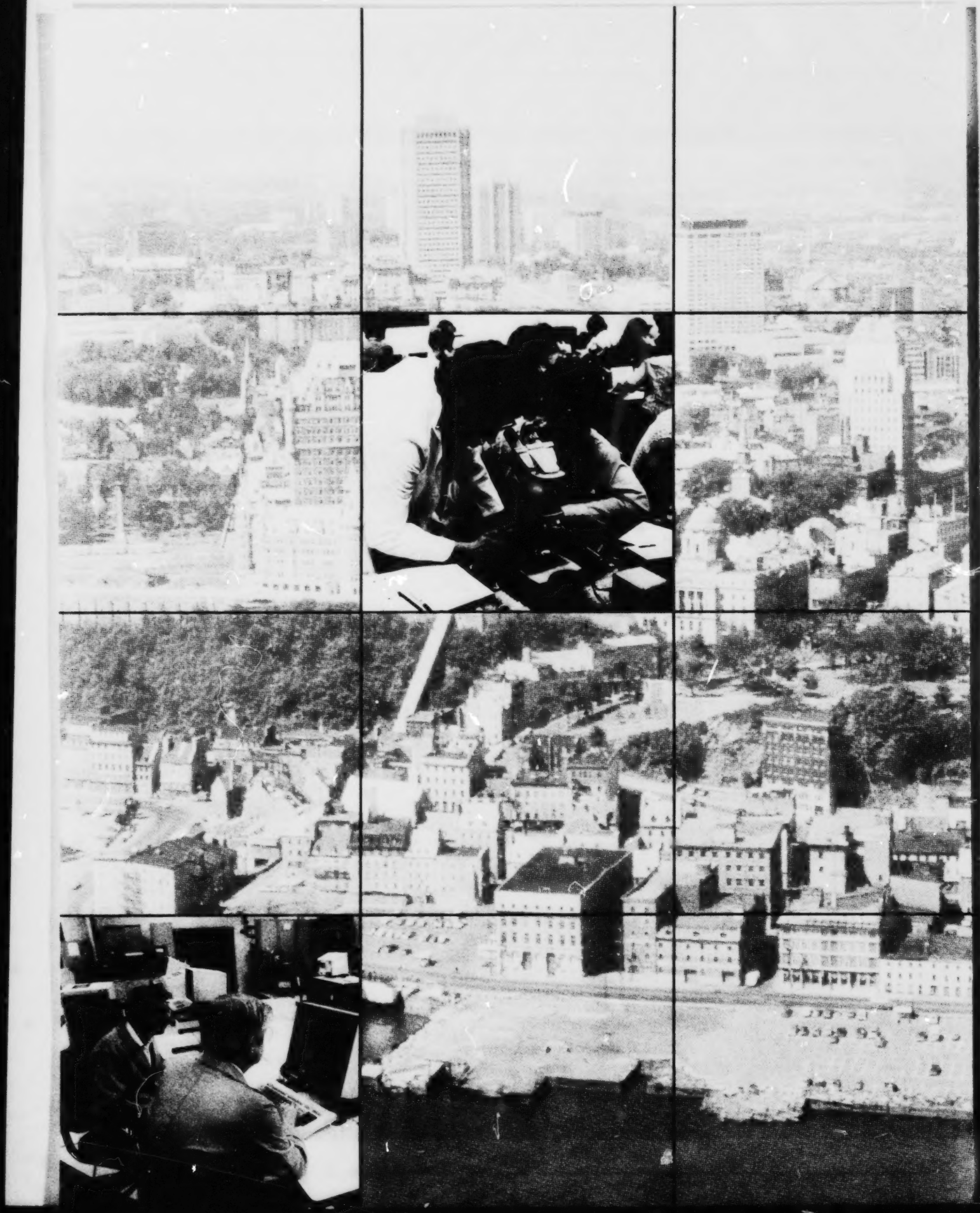
This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial; data processing; publications and public relations; general administrative services; and, as well, the development and implementation of corporate management systems and policies. Program evaluation and internal audit are attached to this Branch for administrative purposes, but take functional direction from the Chairman.

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Language Training Program Branch

This Branch responds to the needs of departments and agencies by providing language training to meet job requirements. It develops and conducts specialized courses in the two official languages in all regions of the country. It also delivers the Commission's Advanced Language Training Program. It advises departments and agencies and provides assistance on language training matters: analysis of needs, development of courses and programs to meet specific needs, program evaluation, testing, and guidance to public servants.



Introduction

A number of events made the year 1986 noteworthy for the Public Service Commission, requiring it to mobilize its resources. Prime among these was the government's policy to decrease the deficit and reduce the size of the federal Public Service, which led to a substantial increase in the activities of the Commission, particularly with respect to the Priority Administration System. This system assists employees with priority for appointment to find alternative employment in the Public Service. The rate of redeployment of employees affected testifies to the efforts of departments and the Commission to keep the number of layoffs to an absolute minimum. This challenge was met successfully thanks to the collaboration of all those involved, particularly through the commendable efforts of departments with respect to workforce adjustments.

The Commission was also called upon in 1986 to establish programs in support of special measures announced by the Treasury Board to increase the representation of members of visible minority groups and to enhance employment possibilities for women, disabled persons and Native people in the federal Public Service. The collective will, the wish to make substantial gains and the necessity to implement concrete measures for their realization are the necessary pre-requisites to the attainment of those objectives.

The appointment of competent people to positions in the Public Service underlies all the responsibilities of the Commission. The steps taken in 1986 to reform the staffing process resulted in important progress being made in two areas. First, an internal review of the regulations and directives of the Commission led to the revision of the personnel selection standards and the instruments through which the Commission delegates its staffing powers to departments, in line with its objectives to simplify staffing, reduce delays and continue to adapt to the changing needs of the Public Service. Secondly, the administrative reform projects that have been established with departments are now yielding concrete results which will serve as examples for the rest of the Public Service.

The success of these efforts depends upon a redefinition of the roles of each of the two key partners in personnel management: the manager and the personnel specialist. The specialist must assume the responsibility to inform and advise the manager in order that the manager may take appropriate decisions. Defining their responsibilities more clearly so that appropriate functions are assigned to each will undoubtedly result in more efficient and effective personnel management. The administrative reform initiative and the change of attitude on the part of those responsible for staffing constitute two fundamental steps in the revitalization of personnel management in the Public Service.

In addition to the achievements mentioned above, this report also describes achievements made by the Commission in 1986 with respect to the audit of staffing, appeals and investigations, training and internal management.

For the achievements described in this report we owe a debt of gratitude to the employees of the Commission for their dedication and professionalism. We are also grateful to the deputy ministers, the Treasury Board Secretariat, departmental managers, personnel administrators and the Public Service bargaining agents for their cooperation during the year. Finally, we wish to express our appreciation to members of Parliament for their support and their help in drawing our attention to a range of issues of interest to the Public Service.

86 Annual Report 1986

A Time of Restraint

In its May 1985 budget, the government announced a net reduction of 15 000 person-years in the Public Service by the end of fiscal year 1990-91, and committed itself to reducing the effect on employees through the use of attrition and by redeploying and retraining employees, whenever possible, for existing or anticipated vacancies.

Continuing into 1986, the main challenge of the Public Service was to maintain a high level of service to the Canadian population, while implementing this government policy. Each of the various parties involved had an important role to play in the management of workforce adjustment. Departments were responsible for developing internal programs to redeploy employees directly affected; the Commission was responsible for actively marketing surplus employees and lay-offs to all departments through the Priority Administration System; finally, Treasury Board Secretariat was responsible for consulting with bargaining agents and developing global policies, and for assisting departments in planning and managing their redeployment programs.

By the end of 1986, all parties concerned, including employees, had successfully faced the challenge. Departments, the Commission and Treasury Board Secretariat joined efforts to develop new initiatives to redeploy most of those affected by workforce adjustment. The initiatives of the Commission are detailed in the second half of this chapter.

Overview

As illustrated in Tables A and B, 6 206 indeterminate Public Service employees were directly affected by the 1986-87 person-year reductions announced in the May 1985 budget; 4.5% (278) of them were laid off in 1986, but still had an active priority for reappointment to the Public Service. For another 0.97% (60), the priority entitlement has expired. Departments have done a commendable job in managing the necessary workforce adjustments: 33.0% (2 048) of affected employees were redeployed within their own departments, and 22.1% (1 373) were expected to be so within the 1986-87 fiscal year.

Workforce adjustments in 1986 have resulted in a significant increase in the Commission's priority administration activities, since the number of persons with staffing priority entitlement went from 3 962 in 1985 to 6 535 in 1986, a growth of 64.9% (see Table C). A total of 4 671 or 71.5% of all priority people in 1986 were surplus employees. This total, which includes employees declared surplus for reasons other than the person-year reductions associated with the May 1985 budget, represents an increase of 89% over the 2 472 surplus employees registered with the Commission in 1985. However, since the number of surplus employees who found alternate employment increased by 200%, from 969 last year to 2 907 this year, the proportion of the surplus employees who were actually laid off dropped from 11.2% to 7.7% during the same period. The lay-offs in question do not include those who requested to be laid off earlier than the scheduled date, those who chose not to exercise their priority rights, and those whose jobs were privatized and who received an offer for that job. At the same time, persons entitled to a staffing priority for other legal or administrative reasons such as return from leave of absence, employment in a Minister's office, or spouse relocation, were not neglected. While their number increased by 13.5%, from 1 279 in 1985 to 1 452 in 1986, the number of placements of these priority persons increased by 27.7% during the same period, from 801 to 1 023.

The encouraging results achieved in the placement of priority persons in the Public Service in 1986 are certainly attributable in part to such factors as the staffing freeze announced by Trea-

	Newfound-land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Québec (except NCR)	National Capital Region	Ontario (except NCR)
Employees identified by departments as affected	**31**	**20**	**163**	**174**	**944**	**1 963**	**938**
Less:							
Employees already placed by the home department	13	7	51	60	365	746	261
Employees who will be placed by the home department	4	3	39	46	302	394	158
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	0	0	0	1	1	106
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation, retirement or death	4	3	22	21	97	187	225
Employees placed by the Commission	8	6	28	25	76	435	94
Total	**29**	**19**	**140**	**152**	**841**	**1 763**	**844**
Employees requiring Commission assistance:	**2**	**1**	**22**	**19**	**97**	**183**	**81**
Not yet declared surplus	0	0	2	0	4	7	3
Surplus	1	0	11	13	32	115	39
Laid off	1	1	9	6	61	61	39
Priority entitlement expired	**0**	**0**	**1**	**3**	**6**	**17**	**13**

[redacted]

Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British-Columbia	Yukon	Northwest Territories	**Total**
227	**474**	**343**	**721**	**21**	**187**	**6 206**
72	107	97	247	2	20	**2 048**
40	103	53	217	4	10	**1 373**
14	103	75	20	0	74	**394**
61	78	35	102	3	32	**870**
17	45	54	49	5	30	**872**
204	**436**	**314**	**635**	**14**	**166**	**5 557**
22	**36**	**27**	**79**	**2**	**18**	**589**
0	1	1	0	0	1	**19**
14	12	19	33	1	2	**292**
8	23	7	46	1	15	**278**
1	**2**	**2**	**7**	**5**	**3**	**60**

	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	**Total**
Indeterminate population[a]	4 265	21 879	55 820	25 972	59 822	39 046	**207 024**[b]
Employees identified by departments as affected	**66**	**604**	**1 873**	**298**	**1 666**	**1 699**	**6 206**
Less:							
Employees already placed by the home department	22	161	644	103	663	455	**2 048**
Employees who will be placed by the home department	20	135	449	66	416	287	**1 373**
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	65	43	23	29	234	**394**
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation, retirement or death	5	89	192	25	153	406	**870**
Employees placed by the Commission	10	64	324	43	280	151	**872**
Total	**57**	**514**	**1 652**	**260**	**1 541**	**1 533**	**5 557**
Employees requiring Commission assistance:	**9**	**71**	**203**	**37**	**114**	**155**	**589**
Not yet declared surplus	3	4	3	1	6	2	**19**
Surplus	4	29	130	17	56	56	**292**
Laid off	2	38	70	19	52	97	**278**
Priority entitlement expired	**0**	**19**	**18**	**1**	**11**	**11**	**60**

[a] Population as of January 1, 1986
[b] Includes 220 employees for whom the occupational category was not specified

sury Board in February 1986 and the greater determination of the Commission when marketing priority persons. However, the main factors are the collective will of departments to treat priority persons in a fair and equitable manner, as well as a greater awareness on the part of managers that redeploying priority persons has now become part of normal human resource management practices. The latter factor is supported by an increase in the proportion of priority person appointments, which rose from 4.2% of the total number of indeterminate appointments in 1985 to 14% in 1986. This situation implies that 86% of the total number of indeterminate appointments in 1986 involved non-priority persons, providing some opportunity for career movement for public servants. Although the results achieved so far are very encouraging for the future, the Commission remains sensitive to the repercussions of restraint on various occupational categories and on youth employment.

Impact of Restraint on the Various Occupational Categories

Although some occupational categories were more affected than others, the overall impact on employees' continuous employment was minimal, as most of those who sought jobs were either redeployed internally or absorbed by the sector where the function was privatized.

As illustrated in Table B, the category most affected by the person-year reductions was the Operational Category, with 1 699 employees or 4.4% of its population at the beginning of 1986 affected. The least affected was the Technical Category, with 298 employees or 1.1% of its total population affected. In the Administrative and Foreign Service Category, 3.4% were affected; in the Scientific and Professional Category, 2.8%; in the Administrative Support Category, 2.8%; and in the Management Category, 1.5%.

The proportion of employees laid off in each category varies slightly, from a high of 0.28% for the Operational Category to a low of 0.05% in the Management Category. In between are the Scientific and Professional Category with 0.26%, the Administrative and Foreign Service Category with 0.16%, the Administrative Support Category with 0.11% and the Technical Category with 0.08%.

The reasons for laid-off employees not being successfully redeployed are unique to each individual concerned. However, in most cases these reasons are related to the absence of market for highly specialized skills, a restricted area of mobility, or a combination of both factors.

Management Category

In the past, management careers have flourished by virtue of the numerous and varied opportunities which accompanied growth in the 60s and 70s. In the 80s however, such opportunities have diminished considerably, limiting

Reasons	Number of employees: Available	Unavailable[b]	Total
Leave of absence - returnees/replacements	470	38	**508**
Ministerial staff	5	0	**5**
Lay-offs[c]			
• reorganization	454	199	**653**
• privatization	159	135	**294**
• decentralization	7	1	**8**
Surplus[d]			
• reorganization	3 233	530	**3 763**
• privatization	161	164	**325**
• decentralization	17	23	**40**
Unsuccessful language training	19	1	**20**
Reinstatement	343	6	**349**
Relocation of spouse	534	36	**570**
Total	**5 402**	**1 133**	**6 535**

[a] The figures show the number entitled to a staffing priority during 1986 regardless of the date on which the priority entitlement began. Consequently, the number of surplus and laid-off employees includes those declared surplus or laid off as a result of the person-year reductions announced in the May 1985 budget, as well as those related to other workforce adjustments that were begun or planned before the downsizing exercise announced in the May 1985 budget.

[b] Entitled to, but not exercising staffing priority.

[c] Of the 955 persons laid off, 294 were privatized with a job offer and 100 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date, leaving 361 employees who were laid off and are interested in being considered for vacant positions.

[d] In addition, 543 employees were declared surplus in 1986 and were laid off (reorganization 336, privatization 204, decentralization 3). They are included in the lay-off statistics.

the ability of employees to acquire the diversity of experience important to the development of superior management skills. Workforce adjustment, by further curtailing mobility, may exacerbate this situation.

At the most senior levels in the Management Category, steps have been taken to offset the impacts of continuing restraint on career mobility. Departments were asked to consult the Commission prior to redeploying their managers, to allow the Commission to intervene more effectively on behalf of those managers. Also, the Commission's Brokerage system, which, among other activities, facilitates the redeployment of senior managers whose jobs are or may be in jeopardy, was a useful tool in placing Management Category members affected by restraint. The Commission also provided its resourcing officers with special training in the counselling of managers affected by restraint.

The Voluntary Early Retirement Program initiated by the Treasury Board in 1985 continued to have an impact on the Management Category in 1986. In total, some 530 members of the Category took advantage of the program, retiring in the second half of 1985 and early in 1986. This provided an opportunity to reassign managers affected by the restraint measures as well as allowance for some career advancement into and within the Category and infusion from outside the Public Service.

Impact of Restraint on Youth Employment

Despite a dramatic 33.1% decrease in appointments to the Public Service, from 11 406 in 1985 to 7 627 in 1986, the proportion of appointments of persons 24 years of age and younger increased from 16.1% (or 1 836) in 1985 to 19.6% (or 1 497) in 1986.

With respect to summer student employment, appointments under the Career-Oriented Summer Employment Program (COSEP) dropped significantly by 16.4% in 1986, from 6 434 in 1985 to 5 376.

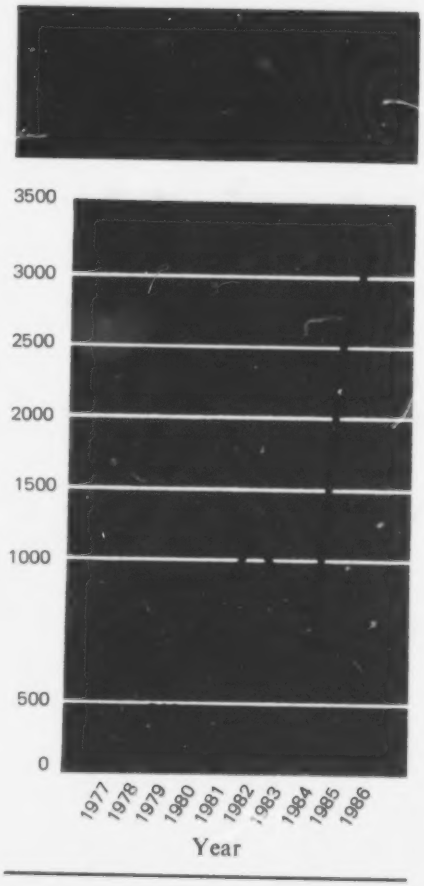
On the other hand, departments have demonstrated an enormous interest in the Co-Operative Education Program (CO-OP) for students enrolled in work-study programs at post-secondary institutions throughout the country. This program offers employment to well-qualified students for four-month periods throughout the year, including the summer months. The Commission started to hire CO-OP students in 1968, and the Program generated a fairly stable number of appointments during the first 13 years. However, as illustrated in Graph D, its popularity rose in 1981. Increases in 1985 and 1986 can be attributed to the fact that the Treasury Board allowed departments to use non-salary funds to cover the salary costs for CO-OP appointments.

Initiatives Taken by the Commission

The Commission undertook several initiatives to help managers adapt to their workforce adjustment environments and to help affected employees find alternative employment. Although the design and implementation of most of these initiatives began at the end of 1985, the greatest impact was felt in 1986.

Manager-Oriented Initiatives

At the end of 1985, the Commission and Treasury Board Secretariat developed a "Workshop on Downsizing" for managers and personnel officers to minimize the impact of downsizing on organizations and employees. Several workshops were successful in various parts of the country at the end of 1985 and the beginning of 1986. The workshop was then further refined by specialists in the area of workforce adjustment in the Public Service and resulted in two one-day seminars available through the Staff Development Branch: "The Management of Workforce Reductions" and "Informing Employees of Their Surplus Status." A three-day Job Search Assistance Techniques course intended for managers, supervisors and counsellors was also developed at the same time by the Staff Development Branch.



Along the same lines, in October 1986 the Commission published a special issue of *Dialogue*, a Commission publication for Public Service managers, on personnel management, to sensitize managers to various aspects of workforce adjustment.

Employee-Oriented Initiatives

Employee-oriented actions initiated or continued in 1986 took various forms. Among the most important was the three-day Job Search Skills course designed by the Staff Development Branch to help surplus employees market their skills and experience within and outside the Public Service.

Of note as well were the two pilot projects on the placement of surplus employees outside the Public Service held for translators, and commerce and information officers. The purpose was to market selected groups of surplus employees whose functions were severely affected by restraint and whose skills made them likely to find alternate employment outside the Public Service. Marketing letters were sent to companies and other levels of government, ads were placed in newspapers, and detailed resumés were forwarded to interested organizations. The two projects produced few results, due not to a lack of interest from private firms (some 85 companies expressed an interest), but rather to the success achieved in redeployment within the Public Service. Indeed, participants in the projects were generally more interested in being redeployed within the Public Service where possible because, among other things, of the better professional mobility inherent in an organization of that size.

The Commission initiated or continued various other measures on behalf of surplus employees. Three examples are Job Finding Clubs — intensive, three-week groups for surplus employees seeking jobs, based on a model developed by the Canada Employment and Immigration Commission; the "Information Booklet for Employees Facing Surplus and Lay-Off," reprinted due to increased demand in 1986; and the Surplus Employees Approval Exclusion Order, amended in 1986 to ensure that surplus employees have precedence over successful candidates on eligible lists resulting from competitions.

The Commission improved computer systems for workforce adjustment in two ways. First, to track the redeployment within departments of employees affected by person-year reductions and to plan Commission resources required for priority administration in the future, the Workforce Adjustment Reporting System was developed jointly with Treasury Board Secretariat and put in place with the cooperation of departments. Second, to adapt it to the increased number of priority persons, the Commission's Priority Administration System was completely redesigned. The revised system computerized all data related to priority administration, including information on persons entitled to staffing priority, on vacancies being filled by departments and on the priority persons referred by the Commission for the vacancies in question. The revised system also allows for computerized inventory searches to match the skills of priority persons with the requirements of the vacancies.

Looking to the Future

Although good results were achieved in 1986, more reductions are expected; and the Commission will continue to monitor the redeployment of priority persons and, more particularly, of those affected by workforce adjustment. 1987 should be a year of consolidation of the initiatives already taken by the Commission, with emphasis on promoting the retraining of surplus employees and lay-offs and on ensuring that the retraining of surplus employees and lay-offs is duly considered before authorizing departments to proceed with another selection process.

Annual Report
1986

Reflecting the Diversity of Canadian Society

In recent decades, Canadian society has undergone important changes which have presented challenges the Public Service has been called upon to meet. In fact, with a greater appreciation of linguistic duality and the diversity with which society is enriched by various social and cultural heritages, Canadians have come to demand a Public Service in their own image: more representative, and consequently better able to respond to their particular needs.

The Public Service has thus been called upon to establish programs to ensure equal opportunities within the Public Service, and more recently, affirmative action for women, Native people, disabled people and members of visible minority groups. Despite the important progress achieved to date, sustained effort is still required to reach the objectives established by the Treasury Board.

While deputy heads are accountable for the achievement of equitable participation, the Commission is committed to assisting departments to reach their goals. This commitment includes fostering activities and delivering programs to increase the participation and equitable distribution of members of target groups at all levels of the Public Service.

New approaches, new measures and renewed commitment are required to achieve these objectives, especially in a time of restraint when outside recruitment is limited. With the exception of the Women's Career Counselling and Referral Bureau, the Commission in 1986 brought its affirmative action programs under an umbrella organization to ensure that these programs operate in a coordinated, efficient, results-oriented manner across Canada.

Disabled People

As of March 1986, Treasury Board findings indicate that 3 760 disabled persons were employed in the Public Service, representing 1.58% of the total Public Service population. Since this data is based on voluntary self-identification, it can serve only as an indication of proportional representation in the Public Service. Census data indicates that the representation of disabled persons in the labour force is 6%. While individual departmental targets may vary, the immediate service-wide goal is to reach a representation rate of 2.11% by 1988. The longer-term objective is to achieve full representation, in line with the national labour force.

In 1986, Treasury Board broadened the definition of disability to include persons with mental, psychiatric or learning disabilities. Consequently, the Commission began to implement the services and programs necessary to respond to the needs of persons with these disabilities.

Providing disabled people with equal access to employment opportunities has been a formal goal of the Commission since the International Year of Disabled Persons in 1981. Through its program of Services to Disabled People, the Commission promotes the employment of disabled people within departments and provides specialized recruitment and referral services for disabled people to allow them to be considered for employment on the basis of abilities as well as qualifications.

The Commission also administers the Access Program, an on-the-job training program for disabled persons who lack work experience because of their disability. The program has resulted in 589 appointments of disabled people to training positions since it began in 1983. Follow-up results indicate that one year after completion of their training assignments, 69.2% of Access graduates continue to be employed with the Public Service.

In 1986, 522 disabled people were appointed to the Public Service, a decrease of 3 over 1985. While appointments through the program of

Services to Disabled People decreased to 308 from the 1985 total of 369 as a result of a general decrease in Public Service recruitment, the 214 appointments of disabled people through the Access Program represents a 32% increase from 1985.

The Commission strives to ensure that no techniques to assess candidates' qualifications inadvertently or inappropriately measure irrelevant characteristics such as sex, disability, or ethnic origin. In this regard the Commission makes available to departments standardized, objective assessment techniques and provides expert advice to departments wishing to develop their own. Seventeen of the 40 tests are available in alternative formats (Braille, large print and audiotapes) for visually impaired candidates. Further, because disabling conditions vary widely in nature and severity, the Commission provides a consultation service to departments on a case-by-case basis for each disabled candidate.

The Technical Aids Loan Bank provides Access trainees with work-essential devices ranging from magnifiers to talking micro-computer systems. These devices help disabled persons to carry out their duties with greater ease, increased independence and higher productivity. In the past year, technical aids from the Loan Bank have also been made available to disabled public servants outside the Access Program. Through headquarters and regional staff, the Commission also offers advice and assistance to departments on the purchase of technical aids for disabled employees.

Native People

Treasury Board has reported that as of March 1986, 3 066 Native people were employed in the federal Public Service, 1.29% of the Public Service population. This figure is based on voluntary self-identification. It is estimated that Native people represent 4% of the available labour force. While the service-wide representation target for 1988 is 1.94%, the longer-term goal is to ensure that Native people are equitably represented in line with their workforce availability.

The various Commission programs and activities to improve the representation of Native peoples — Indians, Métis, Non-Status Indians and Inuit — have two major emphases. The first is on promoting the employment of Native people, and simultaneously, promoting the Public Service as a viable career choice. The second is on the career development and training of new Native recruits and Native people already employed in the Public Service.

During 1986, the Commission continued to work closely with departmental affirmative action coordinators to promote the employment of Native peoples. In the National Capital Region alone, 31 departments requested and received a specially designed presentation on ways to maximize employment opportunities for Native people in the Public Service. Furthermore, the Commission conducted 18 cross-cultural awareness sessions for managers in various departments across Canada. These sessions were aimed at increasing understanding of issues related to the employment of Native people.

The Commission's regional offices across the country provide special recruitment and counselling services to Native candidates. To encourage youth at post-secondary institutions to consider Public Service careers, careers fairs have also been held in a variety of locations.

The Commission also administers two successful career development and training programs. The National Indigenous Development Program (NIDP) began in 1983 as a five-year initiative to arrange and cost-share training and development assignments in federal government departments across Canada of up to two-years' duration for Native participants. The objective is to prepare participants with the skills and knowledge to assume middle and senior management level positions. Because of the success of NIDP to date, in 1986 Treasury Board broadened the program's mandate to provide the same type of development at the officer entry level and announced a summer employment program in the Commission using NIDP resources, to begin in 1987.

Since its inception in 1983, 172 participants have enrolled in the NIDP. During 1986, 66 Native persons were provided with training and developmental assignments in 18 departments in 22 different locations. This compares with 56 assignments in 20 locations in 1985. To date, 51 participants have graduated from the program and have been appointed to indeterminate positions in departments across Canada.

The second career development and training program conducted by the Commission is the Northern Careers Program (NCP). Its efforts are focussed on increasing the representation of Native people in officer level positions in the Yukon, Northwest Territories and northern Quebec. As with NIDP, selected participants receive training and development assignments for up to two years before appointment to a permanent job. The scope of the program also permits some training assignments in Native organizations and territorial governments, and funds are available to finance the last two years of diploma or degree programs at community colleges or universities leading to government employment.

Since it began in 1975, a total of 479 participants have enrolled in the program. During 1986, 36 participants were provided with training and development assignments in federal government departments, 30 more than in 1985. During 1986, 13 participants graduated from the program, a decrease of 27.8% from 1985. Of these, four participants were placed in three federal government departments.

Visible Minorities

A Treasury Board self-identification survey conducted in April 1985 to determine the percentage of members of visible minority groups indicated that they represent about 1.7% of the Public Service. Labour force availability is 4.3%. In response to the government decision to include visible minority group members as an affirmative action target group, the Commission established the Office of Services to Visible Minority Groups in July 1986. This Office is responsible for the

development, coordination, monitoring and evaluation of special programs and services directed to members of this target group. A network of Visible Minority Employment Program Coordinators located at the Commission's regional offices will deliver the program across Canada.

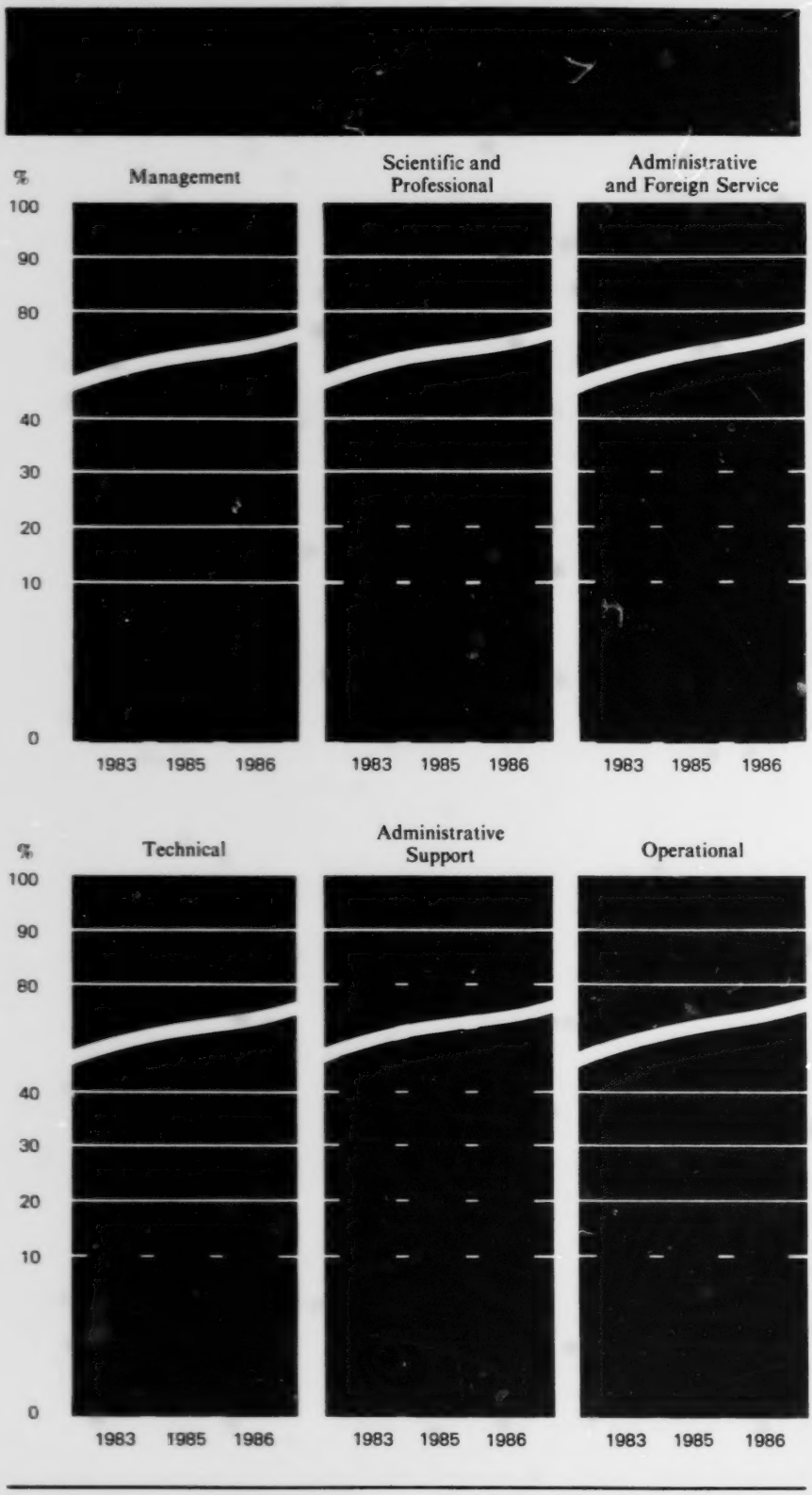
A special measure to increase the representation of members of visible minority groups was announced by Treasury Board in June 1986 and is administered by the Commission. The Visible Minority Employment Program provides person-year and salary (i.e., up to one year's salary) resource incentives to federal departments to appoint, on an indeterminate basis, members of visible minority groups. In addition, under this program the Commission will arrange for developmental assignments of up to six months in federal government departments for members of visible minority groups.

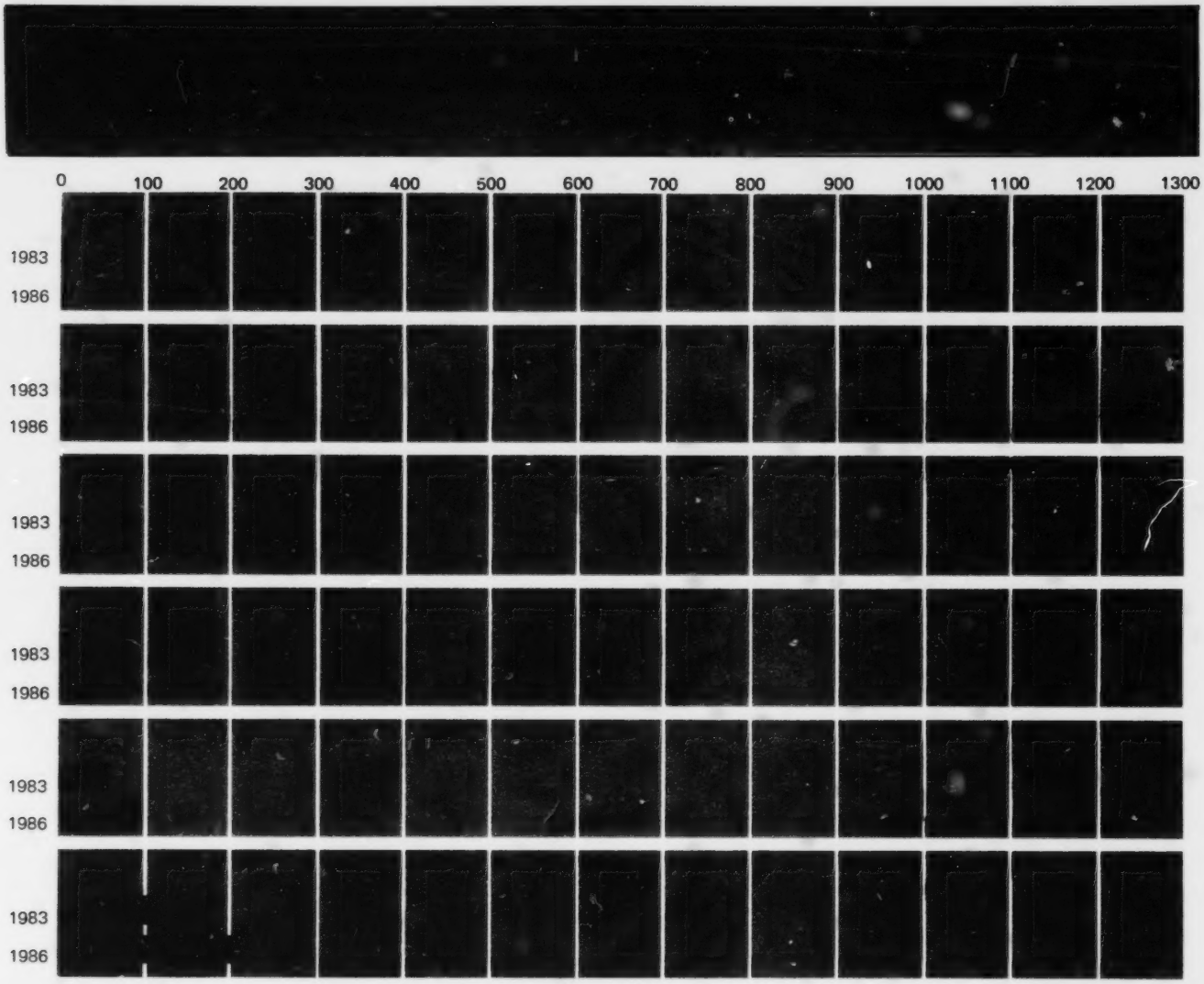
Activities related to this program included development of training modules for newly appointed members of visible minority groups and their managers and the approval of an Exclusion Approval Order to facilitate the appointment of members of visible minority groups to certain positions in the Public Service.

Even before members of visible minority groups were included as an affirmative action target group, the Commission promoted the employment and career development of Black persons from all parts of Nova Scotia. As a result of activities such as awareness sessions, recruitment, referral and liaison with departments and the black community, the annual appointments of black people in Nova Scotia have increased steadily from only 10 in 1973 to 226 in 1985. Due to restraint, the total in 1986 was 185.

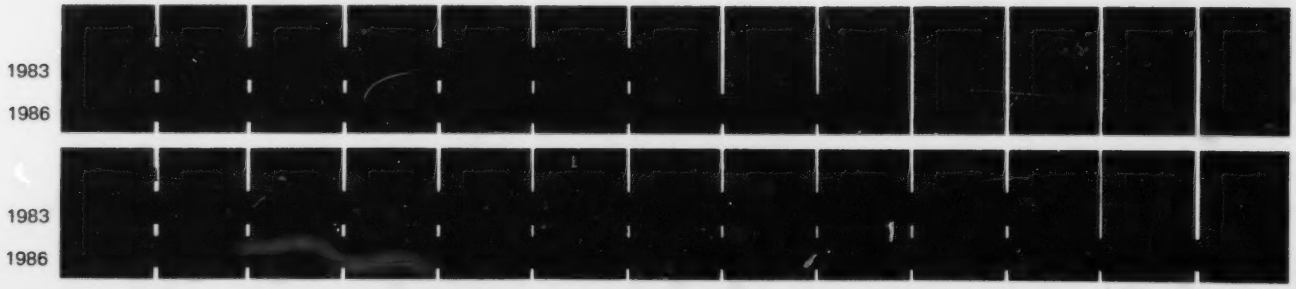
Women

The representation of women in the Public Service has increased from 40.6% in 1983 to 41.8% in 1986, despite an overall decline in size of the Public Service from 222 044 in 1983 to 217 223 in 1986. The most notable gains by category, as reflected in Graph E, were in the Management

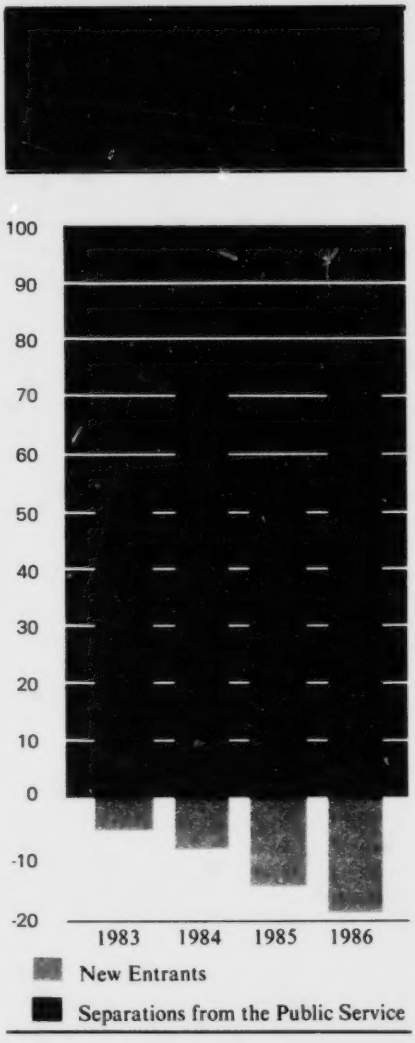




Feeder levels to Management Category



Note: — Data Source: Population Reporting File for SM minus 1 and SM minus 2 for 1983
Management Resources Information System for all other data.



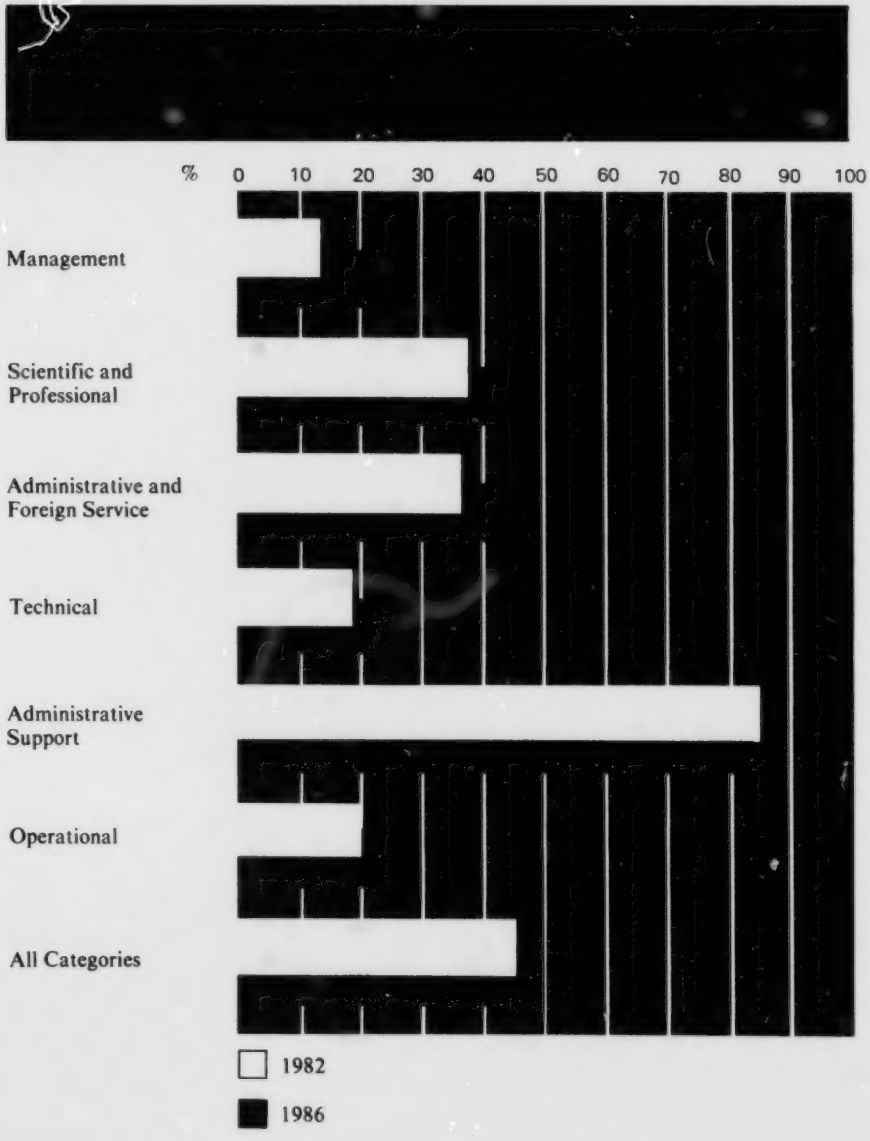
Category (3.2%) and the Administrative and Foreign Service Category (3.7%). Progress has been less marked in the Scientific and Professional Category (1.2%), where program changes which reduced the numbers of employees in nursing and education, fields dominated by women, somewhat offset gains in law, engineering and scientific research.

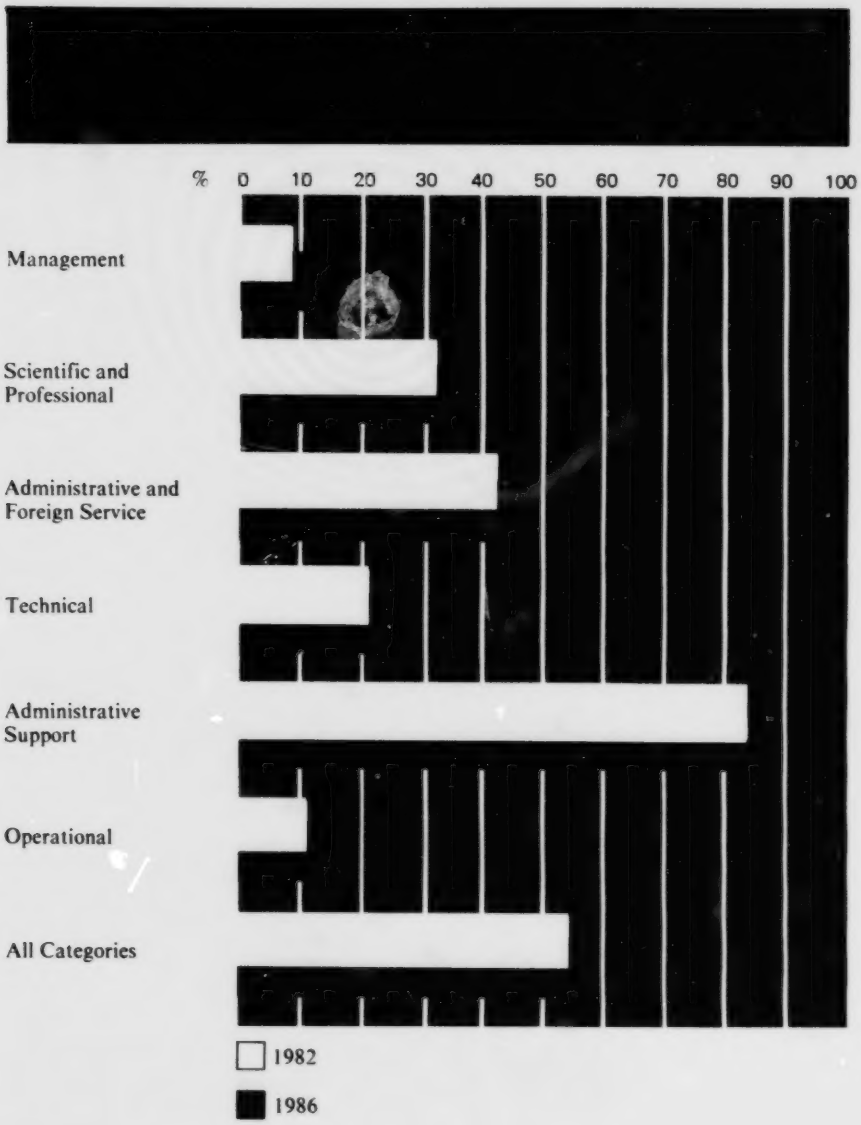
In the Administrative and Foreign Service Category, there were marked increases in non-traditional fields such as Commerce, Financial Administration and Foreign Service, while progress continued in groups such as Administrative Services and Information Services, where women have been well represented for a number of years.

As reflected in Graph F, there continue to be few women at the very top echelons of the Public Service, but progress at the first levels to the Management Category (SM group) in the last four years is encouraging, as well as appointments to levels immediately below the category (SM minus 1, SM minus 2).

At the end of 1986, women made up 9.1% of the Management Category (397 women), compared to 342 or 7.8% at the end of 1985. Graph G provides an historical overview of new entrants and separations of women in the Management Category during the period 1983-1986. The number of appointments of women to the Management Category will have to be increased significantly in 1987 to meet the government's target of 476 by the end of the first quarter of 1988.

The Women's Career Counselling and Referral Bureau has contributed significantly to the increase in the number of women in the Management Category. The Bureau was established in November 1983 as a five-year special



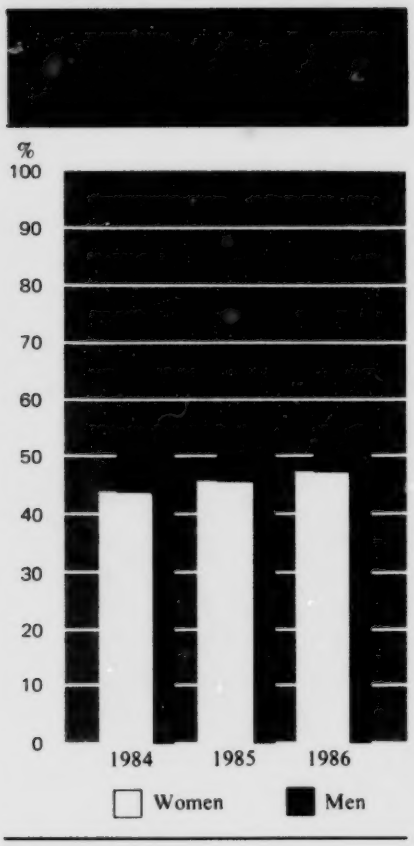


initiative to identify, counsel and refer women candidates for developmental assignments and for appointment to the first two levels of the Management Category. To date, the Bureau has arranged 320 developmental assignments, provided 2 080 career counselling sessions for women and, through referrals, has enabled 101 women to be appointed to the category, 41 of them in 1986. At the end of the year, the Bureau had an inventory of 82 women at the two most senior levels below entry to the Management Category who were assessed as being ready for promotion to the Category. Another 181 women at these levels have been identified for referral for developmental assignments.

In addition to developing and promoting women in the Public Service to the management ranks, the Commission also ensures that a number of women from the private and other public sectors who have the potential to occupy Senior Management and Executive positions are included in its inventory.

Appointments

The overall volume of appointments to and within the Public Service has declined substantially during the last five years, from a high of 100 041 in 1982 to a low of 76 140 in 1986. The impact of this decline has been more pronounced for external recruitment, particularly in 1986 when intake was down by over 50% from 1982 levels, as compared to internal appointments, which are down about 19%. Despite declining opportunity for movement, women's share of total appointments has remained above the general level of representation of 41.8% and has increased slightly both with respect to recruitment to and moves within the Public Service (see Graphs H and I). Women's share of the appointments within the Public Service rose to 58.7%, compared to 47.1% for recruitment from outside, due primarily to the large volume of internal appointments of women in the Administrative Support Category. The number of women appointed internally in 1986 varied substantially by category, and in all cases this share exceeded representation. In terms of recruitment from outside the Public Service, the largest changes over the last five years have been in the Management Category (from 11.6% to 23.1%), in the Scientific and Professional Category (from 37.2% to 48.8%) and in the Administrative and Foreign Service Category (from 36.3% to 40.6%). There have also been increases in internal appointments of women in all but the Administrative Support Category, where women already make up approximately 84% of all appointments.

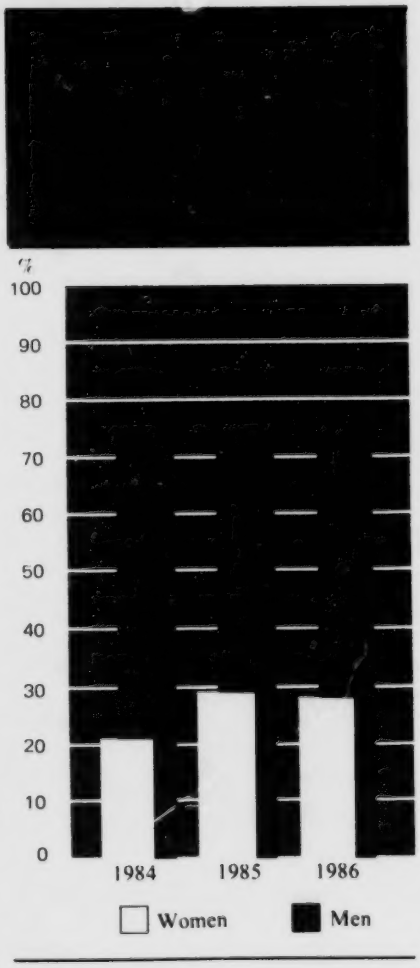


Training and Information

One means by which departments can facilitate access by women to senior-level positions is no doubt to offer them the opportunity to acquire the knowledge and develop the skills required through professional training courses.

As illustrated in graphs J and K, the number of women attending Commission courses has steadily increased over the last three years to 47.8% of the total number of participants in 1986. The number of women attending Commission management orientation courses (including the Career Assignment Program) reached 29.4% of the total participants in 1985, and stood at 28.4% in 1986. Among the management orientation programs, the supervisory program had the highest proportion of women participants (105, or 55.6%). That proportion progressively decreases for each of the other programs: 32.2% (86) in middle management program; 25.5% (95) in the senior management program; 8.2% (19) in the executive program and 7% (3) in the assistant deputy minister program. Over the last three years, there were marked increases in the participation rate of women in the first three management orientation programs, whereas their participation remained stable in the executive and assistant deputy minister programs.

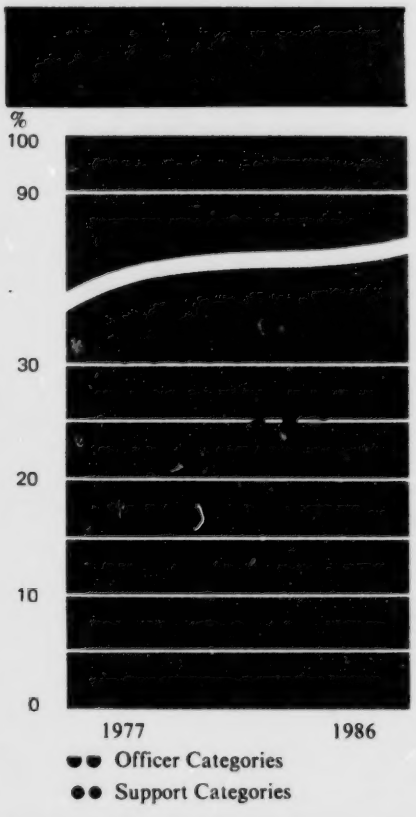
In 1986, 42 women at the senior management level minus one took the senior management orientation course, compared to 52 in 1985 and 32 in 1984. This decrease is possibly the result of fewer people being sent on management orientation courses due to general government restraints.

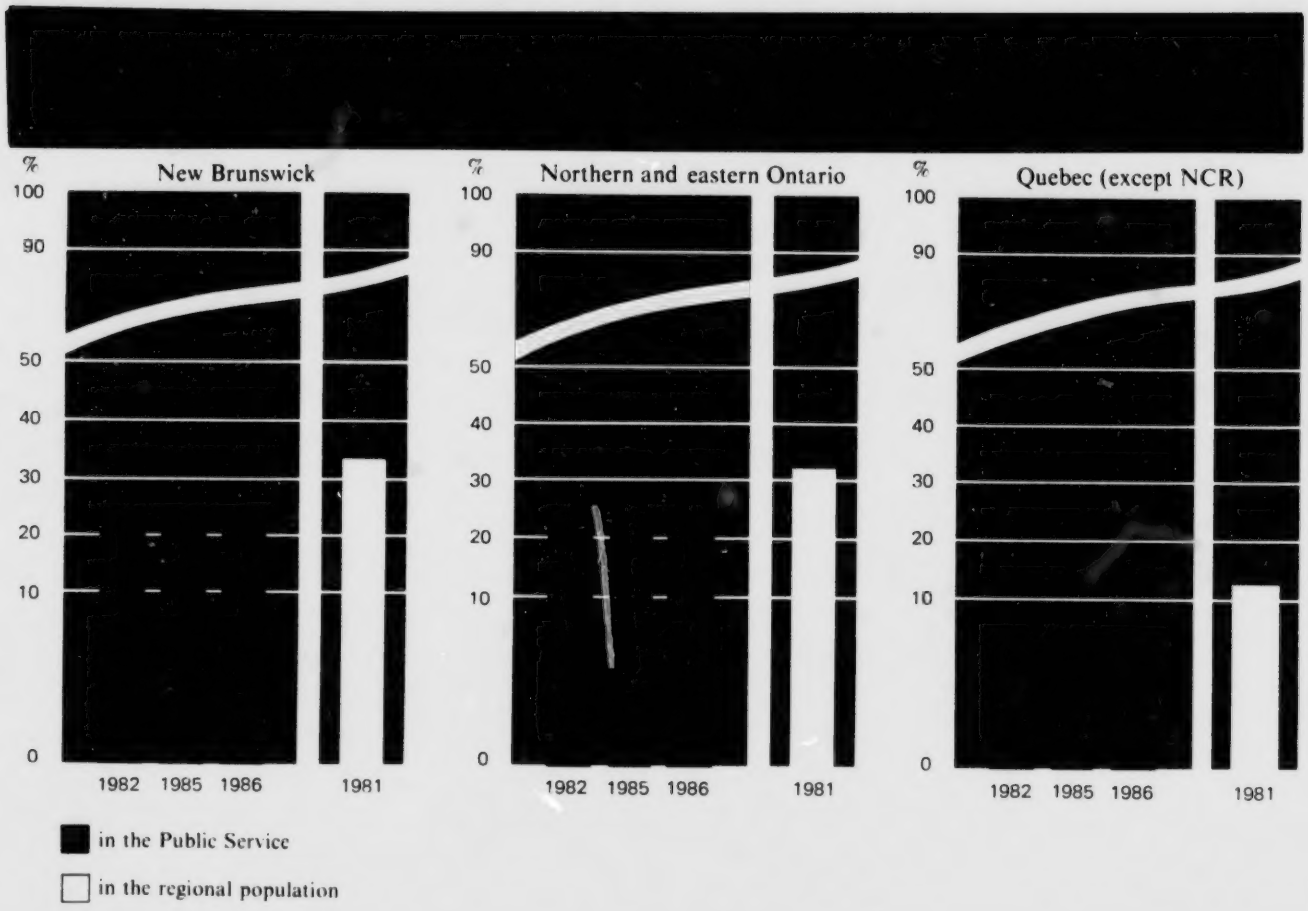


Finally, the Commission maintains for departmental use an information resource centre containing an extensive collection of material on women in the workforce. The demand from departments and individuals for these materials increased greatly in 1986. In addition, the Commission produced a variety of new publications including one on part-time work in the federal Public Service, a subject of growing interest to women in the workforce.

Anglophone and Francophone Participation

In order to reflect the composition of Canadian society, the federal Public Service must ensure appropriate participation of both official language





groups, in conformity with the parliamentary resolution of 1973 on Official Languages in the Public Service, and the spirit of the *Official Languages Act* and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Participation by Occupational Category

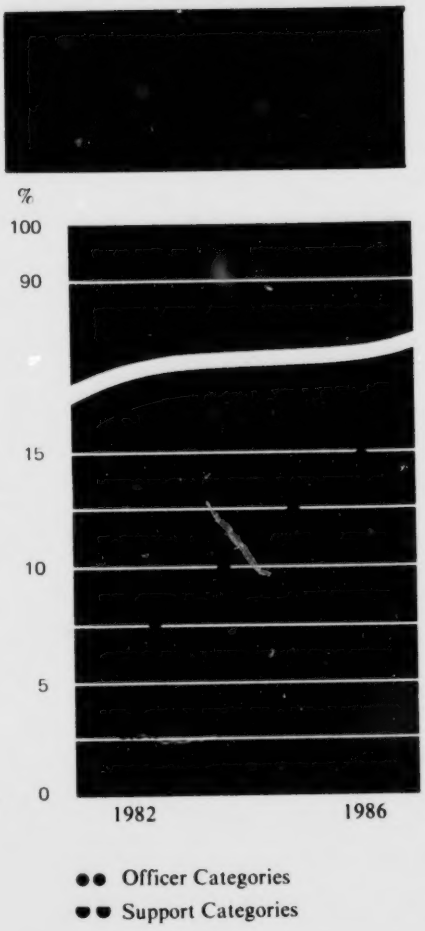
Although the Francophone participation rate has changed little during the last 10 years, rising from 27.2% in 1977 to 28% in 1986, the hierarchical balance has improved as the Francophone participation rate in the officer categories[1] rose from 22.7% in 1977 to 25.8% in 1986. Even so, Francophones at present represent only 20.3% of the Management Category.

Concerted efforts by the Commission and other parties have achieved encouraging results in the Scientific and Professional Category, where Francophone participation, although still low in some scientific departments, has increased from 19.9% to 21.8% in the past 10 years. In 1986, Francophones received 23.3% of Scientific and Professional appointments from within the Public Service, while about 200 Francophones were recruited from outside, representing 15.9% of new employees in this category, compared to 21.9% in 1985.

Regional Participation

In most regions, the participation rate of the official language minority group in the federal Public Service is within 1% of their proportion in the regional population. The data in Graph M shows that the collective efforts of the various federal government authorities since 1982 have yielded results in New Brunswick (an increase of nearly 5%) and in northern and eastern Ontario (a smaller but real increase of 1.5%). However, the same cannot be said of Quebec, excluding the National Capital Region (NCR), where the Anglophone participation rate dropped from 6.5% in 1982 to 5.6% in 1985 and in 1986. The fact that this latter proportion is the same as in 1985 is an encouraging sign.

[1] "Officer" Categories include the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical and Management categories.



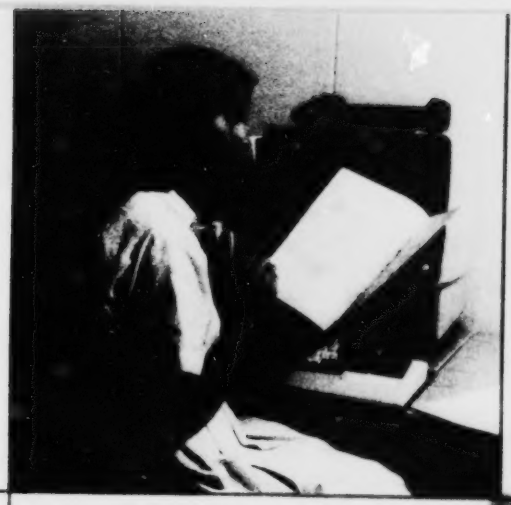
The proportion of Anglophones recruited to the federal Public Service in Quebec (excluding the NCR) has almost doubled since 1982, rising from 5.3% to 9.1% in 1986. Thus, in 1986, they obtained 14.8% of appointments to the officer categories and 4.6% of appointments to the Administrative Support Category.

Age is an important factor in the decrease in Anglophone participation, since Anglophone public servants are, on average, older than Francophones. Over 12% of new retirees in Quebec (except the NCR) in 1986 were Anglophones. This is considerably more than both their participation rate and their rate of entry into the federal Public Service in Quebec (again excluding the NCR).

The Commission has thus planned a number of measures likely to promote more balanced regional participation by minority language groups on a long-term basis. It launched special recruitment campaigns, hoping to increase the number of Francophones and Anglophones in its inventories of qualified applicants. It is also making more regular use of the minority press and encouraging departments to ensure that selection boards include at least one minority community member.

Training in French

With regard to training, the number of courses offered by the Commission in the past three years where French is the language of instruction has remained relatively constant: 148 of 680 courses in 1984; 139 of 742 in 1985 and 143 of 740 in 1986. During these years, 2 009, 1 971 and 1 971 French-speaking employees took courses, respectively. The Commission offers courses where French is the language of instruction when demand justifies such offerings, with a minimum of six candidates. The Commission is assisted by subsidy funding by the Treasury Board Secretariat to encourage the provision of courses in French. Participation in Commission courses represents only 6% to 7% of the total number of training courses attended each year by public servants.



ALBERTA
WHEAT POOL
WHITLA
ALBERTA
WHEAT POOL
WHITLA

86 Annual Report 1986

Staffing: More Flexible and Responsible

One of the Commission's prime objectives in recent years has been to increase the flexibility of the staffing process and to simplify related policies, procedures and practices. In 1980, the Commission began its reform of staffing by delegating more staffing authority to departments and by offering to tailor the authority to the special characteristics of each organization. Subject to certain conditions such as prior clearance to staff, the Commission now delegates to departments full authority for all aspects of the staffing process in respect of 66% of all appointments. The Commission, however, has a major impact on 31% of appointments through the recruitment and referral of candidates in open competition and the placement of persons with staffing priority entitlement. For recruitment to, and promotion within the Management Category, the Commission retains full authority.

By 1984, workforce reduction and the need for greater effectiveness and efficiency throughout the Public Service precipitated intensified efforts at reform, and the Commission launched an Administrative Reform program with the following objectives:

- eliminate unnecessary documentation and complexity and speed up the staffing process;
- ensure that departmental staffing processes are better planned and managed;
- delegate staffing authority to line managers where practical; and
- enhance the quality of appointments.

To accomplish these objectives, the Commission undertook a complete review of its policies to ensure they contribute to the protection of merit, the other requirements of the law and the effective management of staffing. In addition, the project called for the re-examination of service delivery systems to ensure their optimal functioning and the provision of leadership, information, guidance and resource assistance to help departments improve the delivery of staffing services.

Commission Initiatives

In 1985 and 1986, the Commission approved a number of initiatives to strengthen the staffing system and increase flexibility and accountability for deputy heads and departments. Among these initiatives was a more flexible and responsive policy on area of competition, designed to recognize departmental needs, structure, organization and employee career paths. Subject to broad guidelines, legislation and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, deputy heads will be able to develop area of competition policies unique to their department and consult with unions in this regard. The Commission will in turn ensure that these policies meet the overall needs of the Public Service.

Selection standards were revised. As explained further in *Emphasis on Competence*, managers now have more latitude in personnel selection, more authority in determining the level and type of qualifications required for a position and more flexibility in assessing these qualifications.

Reflecting the Commission's wish that the spirit and intent of access and privacy legislation be observed, direction and guidance was provided to departments on informal disclosure[1] as an integral part of the staffing process. Participants in selection actions will be able to request information relating to a selection process and their participation within it. Safeguards provided in the legislation for the protection of personal information will apply. In addition, by encouraging more open disclosure, the Commission hopes that fewer employees will have to seek redress through formal procedures.

[1] This process is distinct from the disclosure process in appeals prior to a hearing.

Departments will no longer be required to obtain Commission approval for certain appointments following reclassification of positions, giving departments full authority for all such appointments. The Commission has also approved in principle the delegation of authority to departments for appointments of individuals for specified periods, without competition, to meet emergency situations.

To accelerate progress in Administrative Reform and facilitate the communication of initiatives, the Commission developed and distributed to all departments a manual to help them carry out projects on their own, and which provides information on designing and conducting diagnostic surveys, implementing changes and evaluating results. The manual, which will be updated periodically, also contains information on other initiatives within the Administrative Reform program highlighting what has been done, how, and the results achieved. "How To Do Manuals" on various aspects of candidate assessment are being developed to provide practical information for managers on the selection of staff. As well, the Self-Instruction Modules for new staffing officers were updated in 1986.

Initiatives Involving Departments

The Administrative Reform projects planned for and undertaken in departments were designed to progress through three phases: diagnosis, implementation and evaluation.

Diagnostic Phase

In 1986, the Commission collaborated with a number of departments to conduct diagnostic surveys. Surveys were completed in four departments: Communications; Energy, Mines and Resources; Employment and Immigration; and National Museums of Canada. Three others — Secretary of State, Royal Canadian Mounted Police and National Revenue (Customs and Excise) — were begun in 1986 and are scheduled for completion by March 1987. In addition, the Department of the Environment began its own reform program using as a guide the methods used in other projects.

Although recommendations were developed for each department's unique requirements, a comparative analysis of all recommendations reveals a number that are common to most administrative reform projects completed to date, namely:

- redefine responsibilities in the staffing process to reflect the decision-making authority of line managers and the advisory and service-oriented role of personnel officers;
- emphasize the need for an effective partnership between these individuals in the staffing function;
- provide managers and personnel officers with further training designed to increase their knowledge of all aspects of the staffing process and to change their attitudes and approaches to staffing;
- reduce the time required to recruit, select and appoint individuals to positions;
- improve forecasting of human resource requirements to allow appropriate action to meet future needs. Some of the solutions will involve the establishment and maintenance of inventories of pre-qualified candidates and more effective use of eligible lists; and
- provide more flexibility in area of competition policies so that in addition to considerations of merit and affirmative action, managers will be able to accommodate the legitimate career aspirations of employees and the need for efficiency.

Implementation Phase

Further to the results of the diagnostic phase of the Administrative Reform projects, progress has been made in implementing recommendations. The three departments that conducted diagnostic surveys in 1985 — Agriculture, Consumer and Corporate Affairs and Justice — proceeded with implementation in 1986 and will be in a position in the coming year to evaluate the degree of success attained.

The greatest progress was achieved in the Department of Agriculture, where 55% of the 216 recommendations were fully implemented and another 26% partially implemented. Work to date has resulted in a number of changes: the sub-delegation of staffing authority to line management; further delegation of authority to the department in areas such as appointment following reclassification, and appointment of Administrative Trainees from outside the Public Service; reductions in the length of time to staff positions; improvements in internal communications; reductions in the volume and complexity of documentation; greater success in anticipating future resource requirements; improvements in working relationships between the Commission and the department in the delivery of service to the department; and the use of an Exclusion Approval Order to improve the efficiency of recruitment and appointment of individuals to positions in the department for periods of less than six months.

Of those departments that underwent diagnostic surveys in 1986, one — Communications — has had an opportunity to develop a comprehensive implementation plan and proceed with a number of initiatives, including managerial training for the sub-delegation of staffing authority to managers; a restructuring of personnel for more effective delivery of services to management; a reduction and simplification of documentation associated with staffing; and preliminary work on a personnel management information system that will, when established, provide ongoing information for managers on the efficiency of staffing delivery systems.

Evaluation Phase

In 1987, the Commission will participate in evaluating changes introduced in participating departments as a result of recommendations made. These evaluations will determine the degree of success of Administrative Reform projects, the effectiveness of individual recommendations and the need for further change within the departments.

In Summary

Administrative Reform studies undertaken in departments have clearly

identified the need for changes to the pattern of sub-delegation, a redefinition of roles and responsibilities for managers and personnel officers and a shift in attitudes on the part of all concerned. Generally, managers undertake much of the work involved in staffing but have very little authority to make decisions. Staffing officers are often held accountable for staffing decisions and consequently insist on controlling work undertaken by managers. A more desirable working relationship exists when managers have delegated authority commensurate with their responsiblity and staffing officers perform an advisory and service role.

These changes are being introduced in departments that have participated in Administrative Reform. Preliminary results indicate a far more effective partnership between managers and staffing officers in this revised framework. Encouraged by the results, the Commission is convinced that staffing in all departments will benefit from the changes. To promote support for these results, the Commission has built these concepts into training programs offered to senior managers and has published articles in *Dialogue* and Administrative Reform newsletters. Senior officers of the Commission have also supported these ideas through addresses and presentations to departmental executives and managers, personnel directors, chiefs of staffing and personnel officers during conferences, seminars and other forums.

Report on the Activities Under Sections 6(1), 6(4) and 39

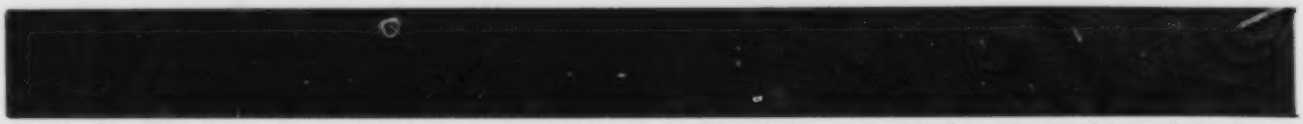
In accordance with section 45 of the *Public Service Employment Act*, the following annexes report on the activities of the Commission under sections 6(1) and 6(4) with respect to delegation and under section 39 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operations of the Act.

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority	Termination of authority
All departments	•Delegation of authority to delete the names from eligible lists of candidates who have indicated, in writing, that they are unwilling or unable to accept any of the appointments to be made from the list and that they consent to the deletion, 1986.10.07 • The rescinding of the condition of delegation which required departments, following upheld appeals, to obtain direction from the Commission before undertaking subsequent staffing action for the position concerned, 1986.02.12			
Civil Aviation Tribunal		1986.06.01		
Canadian International Development Agency			• To make appointments to senior levels of the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service and Technical Categories to the same extent as most other departments, 1986.02.10	

Table O—Continued

Department	General revisions to authority	Initial delegation of authority	Delegation of additional authority	Termination of authority
Energy, Mines and Resources			• Relief from the general requirements to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1986.04.01	
Agriculture Canada			• To select and appoint Administrative Trainees from outside the Public Service who are referred by the Commission, 1986.06.25 • Relief from the general requirement that holds staffing officers responsible for the propriety of the staffing process for delegated appointments and establishing this as a line management responsibility, 1986.06.25 • Relief from the general requirement to obtain the Commission's approval before authorizing certain appointments without competition following position reclassification, 1986.06.25.	
Elections Canada				1986.07.11

Department	General revisions to authority	Initial Delegation of authority	Delegation of additional authority	Termination of authority
National Museums of Canada		1986.05.05		



Section 39 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the Act any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the Act or any of its provisions. Any decision of this type, or revocation, must be approved by the Governor in Council.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. To ensure the correct application of Exclusion Approval Orders, monitoring activities which were instituted in 1985 continued throughout 1986.

In 1986, in consultation with representatives of bargaining agents, the Commission approved the following departmental requests for new and renewed Exclusion Approval Orders.

Exclusion Approval Order Census Program Terms Under Six Months

This Exclusion Approval Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-568, dated March 6, 1986 (SOR/86-295)[1]. The Order approves the exclusion from the provisions of the Act of certain persons employed for a specified period of less than six months by Statistics Canada in the Administrative Support and Operational categories in connection with the processing of the 1986 Census of Population and Census of Agriculture questionnaires during the period commencing on April 1, 1986 and ending on March 31, 1987. The Order allows Statistics Canada to recruit census staff in an efficient and effective manner and is targeted to unemployed youth and students seeking short-term employment and who intend to resume their studies. Two amendments were made to the Order to clarify the target group: the first was approved by Order in Council P.C. 1986-1053, dated May 1, 1986 (SOR/86-502) and the second by Order in Council P.C. 1986-1473, dated June 19, 1986 (SOR/86-681).

Exclusion Approval Order Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Six Months

This Exclusion Approval Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-624, dated March 13, 1986 (SOR/86-322). The Order approves the exclusion from the provisions of the Act of persons employed for one or more specified periods of less than six months in the aggregate during any consecutive twelve-month period by the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour and Trades Group within the Surveys and Mapping Branch Annual Field Party Program during the period commencing on April 1, 1986 and ending on December 31, 1987.

The Order facilitates the simple and expeditious hiring of such persons as truck drivers, chainmen and labourers to assist regular field party employees. These persons are often recruited for short periods of time and frequently in remote locations where field programs are being carried out.

Exclusion Approval Order Appointment of Native Persons

This Exclusion Approval Order was approved by Order in Council P.C. 1986-625, dated March 13, 1986 (SI/86-36). The Order approves the exclusion of certain positions in the Department of Indian Affairs and Northern Development from the operation of the provision of the Act that prohibits discrimination. This means that only Native persons are eligible to be considered for appointment. The positions in question are attached to three departmental programs designed to attract, develop and retain Native persons in various types of employment in the Public Service.

Exclusion Approval Order for Certain Employees and Certain Positions (Air Traffic Control Group)

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-928, dated April 17, 1986 (SI/86-60). The Order facilitates the appointment of certain non-supervisory employees in the Air Traffic Control Group in the Department of Transport to training and operational positions in that Department during the period beginning on May 1, 1986 and ending on April 30, 1987. The Order allows selection by seniority and without right of appeal and suspends the normal provision of the Act which requires appointment by merit. The application of merit in these instances has been found to be inefficient because of the peculiar nature of the career pattern within the Air Traffic Control group and the licensing provisions of the *Aeronautics Act*. The Order also allows the transfer by seniority and without appeal of air traffic controllers to positions at lower levels in control locations having a lower level of air traffic.

Exclusion Approval Order Persons and Positions (Five-Year or More Employees), No. 8

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-1106, dated May 8, 1986 (SI/86-68). The Order facilitates the appointment, for an indeterminate period, of certain term employees who have been employed in the Public Service for five years or more. The Order removes the right of others to appeal these appointments. It also suspends

[1] The SOR or SI number identifies the registration number of each Order in Council as published in Part II of the *Canada Gazette*.

from operation the provisions of the Act which would normally give a preference to persons on eligible lists or who have a statutory priority for consideration or appointment.

Exclusion Approval Order Department of Agriculture Terms Under Six Months

This Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-1261, dated May 29, 1986 (SOR/86-591). The Order approves the exclusion from the provisions of the Act of persons employed for one or more specified periods of less than six months in the aggregate during any consecutive twelve-month period by the Department of Agriculture in the Technical, Operational and Administrative Support categories during the period beginning on June 1, 1986 and ending on May 31, 1988.

The Order permits the efficient recruitment of staff, frequently in remote locations, for short-term requirements to meet departmental needs. The rationale for the Order takes into account uncertainties in the agricultural industry due to such factors as changing weather conditions, disease or insect outbreaks and changing market conditions.

Exclusion Approval Order for Certain Persons and Positions in the LA Group (Law) in the Department of Justice

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-1551, dated June 26, 1986 (SI/86-113). The Order approves the exclusion of certain lawyers and positions in the Department of Justice from the provisions of the Act relating to merit, eligible lists, priorities and appeals. The purpose of the Order is to provide the Deputy Minister of Justice with sufficient flexibility to deploy and appoint senior lawyers classified at the LA 2B, LA 3A or LA 3B salary levels efficiently and effectively to meet the operational requirements of the department and to allow adequate human resources planning.

The above-mentioned Order was revoked and a new Order was approved by Order in Council P.C. 1986-2858, dated December 18, 1986 (SI/87-17). The new Order has identical provisions but takes into account the newly created LA 3C level which did not exist at the time of the earlier Order.

Exclusion Approval Order Surplus Employees

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-1857, dated August 13, 1986 (SI/86-168). The Order revokes and replaces a similar Order which had been in effect since 1979 and which withdrew the right to appeal the appointment of employees, who had been declared surplus, from other employees who would otherwise have had that right. The new Order expands the exclusion provisions to include those relating to merit and eligible lists, thus aligning the administrative priority entitlement of employees who have been declared surplus more closely to the statutory priority of employees who have been laid off.

Exclusion Approval Order for Certain Persons and Rotational Positions in the Department of External Affairs

This Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-2081, dated September 11, 1986 (SOR/86-960). The Order approves the exclusion of certain staff and rotational positions in the Department of External Affairs from certain provisions of the Act relating to merit, selection standards, eligible lists, priorities and appeals where the appointment of those employees to such positions does not result in a change in the group and level of the employees being appointed. The Order allows the department greater flexibility to meet operational needs in assigning rotational staff to posts abroad as well as in Ottawa.

Exclusion Approval Order Correctional Group Employees (Medium and Maximum Security Institutions)

This Order was approved by Order in Council P.C. 1986-2432, dated October 30, 1986 (SI/86-201). The Order approves the exclusion from the provisions of the Act relating to appeals when custodial officers in federal correctional institutions are appointed to positions one level higher or lower and movement occurs between medium and maximum security institutions. The Order is in effect from November 1, 1986 until October 31, 1988. As there is no penological factor in the collective agreement for these officers, positions in maximum security institutions are classified one level higher than similar positions in medium security institutions to compensate for the additional risk involved. The Order satisfies operational requirements and facilitates the prompt transfer of custodial officers between the two types of institutions for justifiable reasons.

Exclusion Approval Order Visible Minority Employment Program

This Order and the Regulations made pursuant to it were approved by Order in Council P.C. 1986-2859, dated December 18, 1986 (SOR/87-22). The Order and Regulations facilitate the appointment of members of visible minority groups to certain positions in the Public Service by excluding such persons and specific positions from a number of provisions of the Act. The Order and Regulations are in effect from December 22, 1986 to March 31, 1989. The Order is designed to assist in bringing visible minority representation in the Public Service to the level that exists in the Canadian labour force as a whole.

In addition to the general exclusions, 21 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in Exclusion Approval Orders, or to hold office "during pleasure"[a]. An Exclusion Approval Order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order-in-Council Number	Duration	Name	Title
253	1986-04-01/ 1987-04-01	Georgina Wyman	Associate Deputy Minister, Department of Regional Industrial Expansion
255	1986-04-01/ 1987-04-01	Pierre Gravelle	Associate Secretary to the Treasury Board
596	1986-03-10/ 1987-03-10	Frederic R. Drummie	Associate Deputy Minister, Department of Indian Affairs and Northern Development
626[b]	1986-03-13	Sherwood Lubitz	Storeman, Canadian Forces Base, Petawawa, Department of National Defence
896	1986-04-21/ 1987-04-21	Bernard Drabble	Associate Deputy Minister, Department of Finance
898	1986-05-02/ 1987-05-02	Patrick Reid	Commissioner General, Expo '86
900	1986-04-11/ 1987-04-11	Gordon Ritchie	Deputy Chairman of the Preparatory Committee on Trade Negotiations
1032	1986-05-05/ 1986-09-30	Peter Connell	Special Advisor to the Minister of Agriculture
1947	1986-08-13 during pleasure	Jacques Gérin	Associate Deputy Minister (Northern Development), Department of Indian Affairs and Northern Development
1949	1986-08-13 during pleasure	Maureen Law	Associate Deputy Minister, Department of National Health and Welfare
1959	1986-08-19 during pleasure	Arthur Collin	Special Advisor to the Minister of State for Science and Technology
1961	1986-08-19 during pleasure	James Corkery	Special Advisor to the Deputy Minister of the Department of Supply and Services
1965	1986-08-19 during pleasure	F.E. Gibson	Special Advisor to the Solicitor General
1968	1986-08-19 during pleasure	Leonard Good	Associate Deputy Minister, Department of Energy, Mines and Resources
1976	1986-08-19 during pleasure	Claude Lemelin	Associate Deputy Minister, Department of Regional Industrial Expansion
1978	1986-08-19 during pleasure	Jack Manion	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
1981	1986-08-19 during pleasure	George Post	Federal Economic Development Coordinator (Ontario)
1983	1986-08-19 during pleasure	Robert Rabinovitch	Special Advisor to the Secretary of State
1985	1986-08-19 during pleasure	Robert Richardson	Special Advisor to the Secretary of State for External Affairs
1990	1986-08-19 during pleasure	Janet Smith	Associate Secretary of the Treasury Board and Deputy Minister of Privatization and Regulatory Affairs
2304	1986-10-08 during pleasure	Frederick Gorbet	Associate Deputy Minister, Department of Finance

[a]I.e., the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council.
[b]Order taken as a corrective action to an administrative error and allowing for the appointment of the employee to a position in the Department of National Defence without competition, without appeal rights, without an established eligible list taking precedence and without statutory priorities being considered.

Annual Report 1986

Merit and Impartiality: Checks and Balances

The Commission was established as an agency totally independent of government, reporting directly to Parliament to ensure that the Public Service is staffed in an impartial and non-partisan fashion. To ensure this impartiality, the *Public Service Employment Act* requires that staffing of positions be done according to the merit principle.

To fulfill its mandate, the Commission develops staffing policies, administers related staffing programs, provides recourse mechanisms for aggrieved candidates, monitors the key decision points of the staffing process and periodically audits the exercise of the staffing authority that it delegates to departments. Finally, it also monitors the political activities of public servants.

Recourse for the Public Servant

The Commission provides two avenues of recourse to individuals as part of the staffing system. If the matter concerns an appointment from within the Public Service or a recommendation to demote or release an employee for incompetence or incapacity, recourse is to the appeals process. If the complaint concerns an allegation of an irregularity in staffing or personal harassment in the workplace, recourse is to the investigations process.

Appeals

A public servant may appeal an appointment made in a closed competition, an appointment made without competition or an action to demote or release for incompetence or incapacity. If the matter concerns an appointment, the department is encouraged to disclose to the appellant and to his or her representative pertinent information used in making the appointment. The appeal is sometimes withdrawn at this stage, or may proceed to a hearing. In the latter event, the appeal is heard by a board appointed by the Commission. Evidence is taken, witnesses heard and a written decision issued. Decisions of Appeal Boards are binding on the Commission and can be set aside only by the Federal Court of Canada.

In recent years concerted efforts have been made to expedite the appeals process. The introduction of the disclosure process in appeals prior to a hearing may, as noted above, lead to the withdrawal of the appeal. When a hearing does take place, disclosure allows parties to come to the hearing better prepared. Hearings can thus be conducted more thoroughly in less time. The Commission's Appeals Directorate has also introduced the pre-notice of hearing, whereby the parties are notified by telephone of a proposed date of hearing prior to receipt of the formal notice. This initiative has led to a reduction in the number of cases where a change to the hearing date is required after formal notice has been sent. It also provides the parties several additional days to prepare their case.

Restraint in staffing in the Public Service throughout the year reduced staffing activity and hence the number of appeals. Whereas there were 13 100 appealable selection processes in 1985, there were 5 849 in 1986. However, the percentage of appealable selection processes actually appealed increased in 1986 to 13.6% from 11.4% in 1985. It would appear that because fewer career advancement opportunities are open to public servants in a period of restraint, employees are more inclined to avail themselves of all avenues of recourse open to them. By contrast, the percentage of appeals allowed decreased from 15.9% in 1985 to 11.9% in 1986.

Of the 1 695 appeals disposed of this year, 1 613 were against selection processes lodged pursuant to section 21 of the *Public Service Employment Act*.

The number of decisions rendered under this section decreased by 44.8% from 1 094 in 1985 to 604 in 1986. (There are fewer decisions than appeals because more than one appeal may be disposed of by a given decision.) Of the 604 decisions, 454 or 75.2%, were rendered within 10 days of the appeal hearing. As in the past, common types of allegations included pre-selection of candidates by selection boards, improper assessment of qualifications, failure of the selection board to meet language requirements and improper use of selection tools.

In 1986, 82 appeals against demotion or release were disposed of pursuant to section 31 of the Act, 7 of which were allowed. (See Annex II for the number of demotions and releases for incompetence or incapacity approved by the Commission in 1986.) The number of decisions rendered under this section increased by 6.1% from 66 in 1985 to 70 in 1986. Of the 70 decisions, 43 or 61.4%, were rendered within 10 days of the hearing.

Detailed data on appeals appear in Tables 49 to 53 of the statistics section.

The following are examples of decisions rendered by Appeal Boards or appellate courts in 1986.

Maloley et al (85-21-TAX-28) — **Application of General Intelligence Test 320**

Background: This case decided a number of challenges to the appropriateness and validity of the General Intelligence Test ("GIT 320") used in a competition. The Appeal Board heard evidence (including a number of psychologists) and concluded by dismissing the appeals.

Issue 1: Is the"GIT 320" a valid measure of general intelligence?

Decision: Yes. Both the test and the "validity generalization" were found to be valid.

Issue 2: Does the "GIT 320" contain a built-in gender bias?

Decision: No. The Appeal Board found that the higher success rate among males than females who took the test was more probably due to a higher level of education among the former group.

Issue 3: Was the setting of a higher passmark than in previous competitions done solely to limit the number of candidates receiving further consideration; i.e., was it set for reasons which might endanger the merit principle?

Decision: No. Deputy heads are entitled to seek a higher standard when a connection between the passmark and work to be done exists.

The case was subsequently heard by the Federal Court of Appeal in *Maloley et al vs. The Public Service Commission Appeal Board; (Court File A-130-86)*. The Court held that the Appeal Board did not err in law in arriving at its decision that the "GIT 320" was a valid test.

Viau (86-31-DND-5R) — **Medical Classification**

Background: The appellant's medical classification was altered, after consultation with Health and Welfare Canada, to that of being permanently incapable of performing his duties. After the recommendation for his release had been made, the appellant obtained further medical evidence contradicting that upon which the original recommendation was based, and appealed.

Issue: What is the preferred source of medical opinion upon which to base a recommendation for release of an employee by reason of his/her incapacity to perform the duties of a position?

Decision: In this case the recommendation for release followed a review of the appellant's medical file by a physician from Health and Welfare Canada. The Appeal Board preferred the medical opinion of the appellant's psychiatrist (who had actually examined the appellant), which confirmed that the appellant was not permanently incapable at the time the recommendation had been made. The appeal was accordingly allowed.

Robillard (86-21-AGR-9/10) — **Linguistic Competence of Selection Board**

Background: The appellant argued that she had been prevented from being interviewed in both French and English during a competition because two of the three members of the selection board did not meet level "C" prescribed by the Commission for oral interaction in French.

Issue 1: Was the right of the appellant to be interviewed in French and English violated by the presence of at least one interviewer who did not possess sufficient knowledge of French?

Decision: Yes. The department has a responsibility to ensure that all selection board members possess a sufficient knowledge of both official languages in order to avoid a violation of the candidate's right to be interviewed in French and English.

Issue 2: What standard of linguistic competence must selection board members possess?

Decision: All members must possess at least a"B" level of competence in both official languages where the level of complexity of the interview questions and expected answers is such that it does not involve delicate situations or questions of an abstract or subtle nature.

Lanciault (86-21-AGR-4J) — **Transfer of Employee and Position**

Background: The department had written to all veterinarians in a certain region notifying them that a vacancy was to be filled in another location; the selection of the person to be transferred with his own position had been made on the basis of seniority. At the hearing of the appeal, the department argued that transferring an employee and his position from one area to another did not constitute an appointment and hence the action could not be appealed.

Issue 1: Can employees follow their positions when they are transferred from one location to another?

Decision: Such a transfer must be effected by an appointment. Further, the Appeal Board held that when the department had written to all veterinarians in the region, it had solicited their candidacy; thus, there had been a competition.

Issue 2: Is seniority itself a valid criterion for selection?

Decision: No. Seniority by itself does not justify a selection according to merit. The appeal was upheld.

Skibinsky (86-21-DND-53) — **Privacy Act**

Background: Prior to a scheduled hearing, the appellant's representative, who was in another city, asked the department to send him copies of essential documents from the appellant's file. The department agreed that the representative may travel to where the competition file was located to view the documents personally, but refused to copy and convey the documents. It argued that to do so would contravene the *Privacy Act*, and expressed fear that the representative might use the documents for an improper purpose.

Issue: Does providing an appellant's representative with copies of certain documents from the appellant's competition file contravene provisions of the *Privacy Act*?

Decision: No. In this case the Appeal Board ruled that providing the representative with the essential documents requested (which did not include personnel files, performance appraisals and supervisory input) did not contravene the *Privacy Act*; nor was it logical to assume consequent abuse of this information.

Lucas (86-21-TAX-12J) — **Assignments and Appointments**

Background: The appellant argued that an acting assignment made by the department was, in fact, an appointment which could be appealed pursuant to the *Public Service Employment Act*. The department questioned this right of appeal on the basis that, with the revocation of section 25 of the *Public Service Employment Regulations*, which had previously equated temporary assignments with appointments, the assignment in question could not be appealed.

Issue: In this case, is the acting assignment equivalent to an appointment made pursuant to sections 8 and 10 of the *Public Service Employment Act*, and thus, is it subject to the right of appeal pursuant to section 21?

Decision: No. Appointments define the nature of an employee's tenure and are made with the knowledge of the Commission that this is the intended consequence. The acting assignment in this case did not carry these attributes (of tenure and consequence) and thus is not an appointment. The Appeal Board did not have jurisdiction, therefore, to hear an appeal under section 21 of the Act.

Attorney General of Canada vs. Asselin (Court File A-380-85)

Background: An Appeal Board had allowed an appeal and invalidated an eligible list because it was not satisfied that all candidates on the list possessed the security clearance and medical requirements for the vacant position. The case was heard by the Federal Court of Appeal.

Decision: The Court upheld the Appeal Board's decision. It ruled that the existence on an eligible list of names of candidates who are not, in fact, qualified invalidates the list, and that any appeal must therefore be allowed.

Breau vs. The Public Service Commission Appeal Board (Court File A-953-85)

Background: An Appeal Board had ruled that the department did not act improperly or illegally in finding that an appellant would be unable to meet the language capability for a position within 1300 hours of language training established by Treasury Board pursuant to section 7(1)(6) of the *Financial Administration Act*. The case was heard by the Federal Court of Appeal.

Decision: The Court upheld the Appeal Board's decision and found that the exercise of that power by Treasury Board did not contravene the provisions of the *Public Service Official Languages Exclusion Approval Order*.

Allard vs. The Public Service Commission Appeal Board (Court File A-163-86)

Background: Following the reorganization of a section into four units as opposed to three former units, an additional supervisory position was created at the CR-5 level. The appellant, by a document which she sent to her superior, claimed that the position in question was her own position reclassified at the CR-5 level and that she wanted to know the steps that would be taken so that she could fill this position. Her superior denied the fact that the position was the appellant's reclassified position. The Appeal Board found that this complaint did not amount to an application for the position in question and that she was not a candidate in this competition. He further found that the appellant, who held a position at the CR-4 level, did not fall within the determined area of competition. This area, which was limited to employees at the CR-5 level, was not illegal, in his view.

Decision: The Court upheld the Appeal Board's ruling and dismissed the application for review.

Investigations

The investigations process is a separate avenue of recourse which begins when a complaint is received about staffing-related matters not subject to appeal, or when there has been an allegation of personal harassment in the workplace. Typical complaints include concerns about competitions open to the general public, rejection on probation, decision as to who will be laid off, personal harassment and irregularities in the administration of eligible lists. The Investigations Directorate first determines if it has jurisdiction and then decides if adequate grounds exist for an investigation.

The complainant is encouraged to use internal departmental complaint resolution mechanisms. If the matter is not

readily resolvable, a formal investigation is undertaken and, if the investigation substantiates the complaint, an appropriate settlement is negotiated.

The Accelerated Resolution of Complaint (ARC) process, involving a fact-finding meeting between the parties, was launched on a pilot basis in 1985. When used in appropriate cases, the process has proven to be more effective and efficient than an on-site investigation. Throughout 1986, departmental and union officials were provided with briefings about this modified investigation process. Work also began on a mediation service pilot project, whereby the Commission would mediate differences between the parties which might avoid the need for a formal investigation.

In 1986, 1 501 complaints were received, which is slightly higher than the 1 486 received in 1985. Of these 1 501 complaints, 360 or 24%, resulted in a formal request for an investigation and 136 or 9%, were referred back to departments for resolution. This resulted in a decline in the number of formal investigations, from 427 in 1985 to 325 in 1986 (see table S). The number of cases on hand also declined from 339 at the end of 1985 to 241 at the end of 1986 (see table T).

The following case summaries illustrate the types of complaints received and how they were resolved.

Open Competition: An investigation confirmed allegations that an individual had been denied an opportunity for a term position because a supervisor resented his having successfully appealed an earlier competition for a similar position. Although the job was for less than six months and was subject to an Exclusion Order exempting the selection process from most requirements of the *Public Service Employment Act*, no substantive basis was found for disqualification in the recruiting exercise in question. The department subsequently hired the individual for the period of time specified.

Open Competition: The complainant alleged that he had not been fully assessed on an open competition for a particular position. The department acknowledged at a fact-finding meeting that the individual failed to qualify because, through an oversight, he had not been assessed on a second phase interview designed to evaluate certain personal suitability factors. The department agreed to assess the candidate under personal suitability. The complainant was subsequently interviewed, found qualified and placed on the eligible list.

Administration of Eligible List: The complainant alleged that a closed rather than an open competition should have been conducted, and asked that no indeterminate appointments be made from the list established following an open competition which was intended to fill positions on a specific period or term basis. The investigation found that the department had acted properly in seeking candidates from outside the Public Service through an open competition. The enquiry, however, determined that the department had included the possibility of filling indeterminate positions from the same list. The department agreed not to use the list for any appointments other than to term positions.

Open Competition: A former employee suspected that his lack of success in subsequent competitions related to having previously sought assistance for personal problems through the departmental Employee Assistance Program. As a result of information presented at a fact-finding meeting, the complainant was satisfied that the department had not intended to screen him from further employment and was in fact, prepared to hire him when a suitable opening became available.

Personal Harassment: A former term employee alleged that for three years she had been subjected to taunts and verbal abuse from her supervisor and co-workers, resulting in the loss of her term employment. An investigation concluded that while the non-renewal of term employment could not be directly related to harassment, there was no doubt she had been exposed to on-going verbal abuse. Acknowledging the harassment, the department formally apologized, removed an offensive evaluation from the complainant's personal file and disciplined the employees responsible.

Personal Harassment: Statements contained in a memorandum to all staff alleged that the complainant and a co-worker were not qualified to work together and were guilty of wrongdoing. The fact finding meeting revealed that these statements were based on presumptions. The department agreed to destroy the memorandum and to permit the two employees to work together.

Denial of Promotion: The complainant alleged that management interfered in a competition by cancelling it, after it was made known that she had qualified on the competition and ranked first on the eligible list. The investigation determined that the complainant was denied a promotion opportunity due to the cancellation of the competition. Following a conciliation meeting, the department agreed to offer her another position.

Administration of an Eligible List: An investigation discovered that a former term employee, having been rejected on probation as a CR-4, was not offered a CR-3 term appointment although others lower on the same CR-3 eligible list had been hired. The department acknowledged the error and compensated the individual for the salary she would have earned if hired according to her rank on the eligible list.

Rejection on Probation: The result of an investigation supported the allegation that Personnel Management Manual criteria for assessing an employee on probation had not been applied. While the employee's performance was in certain areas found wanting, there were insufficient grounds to warrant rejection on probation at that time. Given these circumstances, the department and complainant agreed to a conciliation proposal to remove the original rejection record, eliminate offensive material from the personnel file and provide six months' salary in exchange for a formal letter of resignation.

	Formal Investigations	
Subject of Complaint	**No.**	**%**
Personal harassment	95	29
Staffing processes (non-appealable)	128	39
Rejection on probation	32	10
Lay off	21	7
Miscellaneous[a]	49	15
Total	**325**	**100**

[a] Includes complaints such as priority/surplus status, resignation, political bias, etc.

Cases	**No.**	
Carry-over from 1985	339	
Opened	325	
Closed		
• Allegation founded	71	(17%)
• Allegation unfounded as stated but corrective action required	35	(8%)
• Allegation unfounded	209	(49%)
• Complaint withdrawn	38	(9%)
• Cases resolved during investigation	70	(17%)
Total cases closed in 1986	**423**	**(100%)**
Carry-over to 1987	241	

The Monitoring of Staffing

To provide a more effective integration and application of monitoring information available to the Commission, a Monitoring and Review Division was established within the Staffing Programs Branch in the summer of 1986. The Division is responsible for determining key points in the staffing process to be monitored, establishing performance indicators relating to each key point and identifying necessary sources of data for tracking purposes. The results of monitoring will assist the Commission in suggesting modifications to the administration of delegated authority. The Division's information will also help to identify problems for eventual auditing and to guide program and policy development activities. Finally, feedback on monitoring findings will provide deputy heads with important information on staffing efficiency and effectiveness in their departments.

The Audit of Staffing

The Commission's activities changed considerably in 1986, a process which is expected to continue through 1987. The changes are a result of Administrative Reform, an audit policy formally approved by the Commission, the renewal of an audit agreement with the Treasury Board Secretariat and the modified structure and work methods of the Commission's audit staff.

The Commission's Administrative Reform initiatives and the Treasury Board's Increased Ministerial Accountability and Authority regime will lead to audits which focus more clearly on the results achieved by departments through the administration of selected, government-wide systems or policies. Compliance with less critical administrative processes and controls will receive less attention. Conversely, the Commission will be able to concentrate some of its audit effort on potential difficulties in specific areas of the staffing system which merit closer scrutiny.

In response to efforts at reducing documentation requirements in departments, audits will address both the quality and appropriateness of documentation. While such efforts are intended to simplify procedures and reduce paperwork, departments must continue to retain sufficient information so as to be able to demonstrate the application of merit, objective assessment of candidates, equality and equity in access to employment and a concern for the overall needs of the Public Service.

Staffing Audit Policy

The audit policy sets out principles to guide Commission staff in this area. The Commission is attempting to obtain better information about how departments administer their obligations under the *Public Service Employment Act*.

The following represents the audit policy of the Commission:

- The Commission will normally conduct cyclical audits of departmental and Commission central agency activities governed by the Act once every four years.
- Audits will be conducted in accordance with the generally accepted audit standards expressed in Chapter 3 of the *Comprehensive Auditing Manual* issued by the Office of the Auditor General of Canada.

- The Commission will provide assistance to departmental internal audit groups so that departments will be able to audit their own personnel services. Wherever possible, the results of timely internal audits will be used to reduce on-site activities by the Commission's Audit Branch.
- Audits will be coordinated with other audit authorities through the exchange of audit plans.
- Accountability and direction will be provided through the approval of the annual audit plan by the Commission.
- Audit coverage will extend to all activities governed by the *Public Service Employment Act*, including the activities of the Commission as a central agency accountable to Parliament for the operation and administration of this Act.

Working with the Treasury Board

One result of the renewal of the agreement with Treasury Board Secretariat is that unnecessary overlap and duplication of central agency audits will be avoided; departments will be encouraged to develop and use their own internal audit staff. The Commission will thus continue to review the administration of certain portions of the personnel management system on behalf of the Treasury Board: classification administration, training management, leave administration, human resource planning, employee appraisals, workforce adjustment and affirmative action.

Internal Changes

While the audits will continue to draw heavily upon information from regional operations of departments, auditors are now based in Ottawa and are permanently assigned to teams with responsibility for a portfolio of departments. Auditors will be able to work more closely with departments and be in a better position to make recommendations to the departments and the Commission.

Political Activities of Public Servants

On August 22, 1986, Mr. Justice A.A. Walsh of the Trial Division of the Federal Court of Canada dismissed the constitutional challenge of section 32 of the *Public Service Employment Act* which restricts political activities of public servants.

He concluded that it is common ground and that it must be accepted that there is in Canada, as in other democratic countries, a convention of political neutrality in the Public Service which necessitates the placing of some restraints on partisan political activity.

He declared that a public servant, in entering the Public Service, must or should realize that the political neutrality required will necessarily result in some curtailment of partisan political activity.

Mr. Justice Walsh stated that it is the function of the court to interpret the law as it reads, only Parliament can change the law and that courts must always be vigilant not to attempt to extend it by way of judicial interpretation beyond what Parliament appears to have intended. Thus, having dismissed the Charter challenge, Mr. Justice Walsh concluded that, with respect to the cases before him, what was required was a judicial interpretation of what constitutes engaging in work for or on behalf of a political party. He further concluded that since a liberal interpretation is to be given to the Charter, no more activities should be restricted than is necessary to preserve the political neutrality and that, because there is a wide range of activities that one can indulge in, the degree of restraint which must be exercised is relative to the position and visibility of the public servant.

Therefore, Mr. Justice Walsh confined his findings to the particulars of each of the public servants whose case was before him. He did not attempt to generalize as to which political activities section 32 restricts and which activities are permitted.

The Commission continues to offer advice to public servants concerning their individual situations and activities and that advice takes into account Justice Walsh's decision.

Since this decision is being appealed to the Federal Court of Appeal, a further decision regarding the constitutionality or the interpretation of section 32 of the *Public Service Employment Act* may be forthcoming.

Annex I - Leave of Absence for Political Partisanship

Under section 32 of the *Public Service Employment Act*, a public servant seeking to be a candidate in a federal, provincial or territorial election must apply to the Commission for a leave of absence without pay. The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, it is convinced that "the usefulness" of the employee to the Public Service in the position he or she then occupies (and will return to should he or she prove unsuccessful in securing nomination or in being elected) would not be impaired by reason of having been a candidate for election.

In 1986, the Commission received three requests for leave under section 32 of the Act. One request was granted; one was given approval in principle with formal approval to be given only at the call of the election or earlier at the public servant's request; one was denied.

Annex II - Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay.

This year the Commission approved 83 releases and one appointment to a position at a lower maximum rate of pay.

Following numerous requests from departments, the Commission sent directives this year to all departments concerning information to be given in cases where recommendations made for release or appointment to a position at a lower level of maximum pay, as specified in section 31(4) of the Act, are not appealed by the employee. This has allowed the Commission to accelerate the study of those recommendations.

Annex III - Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Sub-section 21(b) of the *Public Service Employment Act* provides appeal rights to those persons whose opportunities for advancement have, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the facts of the case following guidelines it has prepared for this purpose.

In 1986, the Commission received 282 requests for such opinions. Of the 186 opinions rendered during the year, the Commission considered prejudicial effect to have occurred in 55 or 29.6% of the cases and not to have occurred in 131 or 70.4% of the cases. The remaining 96 requests were either withdrawn by the requestors, were not found to be appointments or were pending at year end.

Annual Report
1986

Emphasis on Competence

The Commission contributes to the development and maintenance of a competent Public Service by recruiting, training and developing public servants who will be well prepared to respond to the needs of a society in evolution.

In 1986, continuing emphasis has been placed on improving the competence of the management cadre through a variety of programs. Selection and assessment tools for most levels and occupational groups were significantly changed and improved. In the training field, the Commission is continuing to focus on service-wide needs and has carried out significant studies and program development projects.

A Public Service that is competent to provide service and carry out its responsibilities in both official languages is also within the Commission's mandate, particularly in the areas of recruitment, selection and language training.

In 1986 the Commission commenced a significant reorganization of the language training program. These changes are in response to the evolution of the Public Service, the increasing pool of bilingual young Canadians and ongoing evaluation of existing programs.

Competence of Managers

Management in the Public Service involves particular responsibilities and requires special aptitudes, skills, training and experience. In cooperation with the Treasury Board, the Commission approaches its responsibility to contribute to the highest standard of managerial competence in several ways. A pool of talent must be maintained from which future managers can be drawn. Also, those already in the most senior positions must enhance their skills to meet new challenges. Finally, the Commission encourages the tradition of attracting new talent from other sectors on a permanent and temporary basis.

Ensuring a pool of talent

Beyond the responsibilities of departments to develop their employees, the Commission itself manages a number of programs to assist and augment department efforts. These programs include the Career Assignment Program, Interchange Canada, International Assignments Program and the Women's Career Counselling and Referral Bureau. Also, the Commission has taken special measures to recruit from and to identify potential candidates in other levels of government, the private sector and academia to ensure that the senior cadre of the Public Service is competent and diverse — not insular.

The Career Assignment Program (CAP) provides a unique and important vehicle for the identification and development of promising individuals with potential for the Management Category. Those selected are provided

with a blend of formal training and a variety of planned developmental assignments. CAP enjoys a world-wide reputation; many organizations outside the federal Public Service have taken advantage of this unique training opportunity. The Western component of the Program began its second year of operation on a pilot basis and attracted new interest from among several Native associations as well as a continued high level of participation from the Governments of Alberta, Saskatchewan and the Northwest Territories. During the year, a total of 58 new participants were accepted into the National Capital Region and Western CAP. The number of new developmental assignments arranged — 118 — actually increased slightly from the previous year, despite a temporary lull in the assignment activity during the staffing freeze. The appointment of CAP participants to the Management Category remained relatively constant in comparison to 1985. There were 12 appointed in 1986 and 11 in 1985.

The Women's Career Counselling and Referral Bureau is uniquely directed at establishing and developing a pool of talented women. The Bureau maintains an inventory of women at one or two levels below the Management Category who have been identified as having executive potential. The Bureau offers a career counselling service to these women; it refers women from the inventory for developmental assignments to broaden their experience and make them better able to compete for positions in the Management Category; and it also refers women for positions in the category. The achievements of the Bureau in 1986 are described in the chapter *Reflecting the Diversity of Canadian Society*.

The Interchange Canada Program is designed to foster an understanding between the private and public sectors. Through temporary assignments, participants gain experience in each other's work environment and fulfill the corporate needs of their sponsoring organizations. Through the Program, open to senior officers and professional people in business, industry, non-profit organizations, educational institutions and all levels of government there were 177 participants on assignment as of December 31, 1986. This represents an increase of 7% over the previous year. Of these assignments, 54% were from organizations outside the Public Service and 46% from the Public Service to organizations in other sectors of the Canadian economy. This split in assignments reflects normal activity levels.

One objective of the International Assignments Program, in concert with the Department of External Affairs, is to increase the number and improve the levels of the positions held by Canadians in the secretariats of international organizations. The International Assignments Program also coordinates the temporary assignments of Canadian public servants to positions in the governments of other countries and persons from other countries to positions in the Canadian Public Service.

During 1986, despite the freeze on hiring in the United Nations, 50 Canadians (including 18 women) were placed in international organizations — seven more than in 1985.

Twenty Canadian public servants took up assignments in the governments of other countries and 15 persons from other countries were assigned to positions in the Canadian Public Service, compared to 16 and 12, respectively, during 1985.

Bringing New Talent to the Public Service

In 1986 recruitment into the Management Category included 40 persons from the business, education and other Canadian or foreign government sectors and 25 persons from Crown corporations and the Armed Forces. The total number of external recruits represents 18.3% of the total number of new entrants to the Category, compared to 17.2% in 1985.

Enhancing Management Talent

With new government programs linked to new technology, and changing conditions in the workplace and in Canadian society at large, it is essential that the qualifications of managers be enhanced and maintained. The timely movement of senior managers and executives between jobs is one effective way to broaden their skills and experience and revitalize talent. First of all, through delegated staffing authority, deputy heads are allowed to redeploy managers internally when no change in the personal classification is involved. In 1986, 370 managers were redeployed within their departments. The Commission also plays an important role in the redeployment of managers by providing career counselling to members of the Management Category and by assisting these persons in making career moves to other departments. During the year, 2 120 career counselling sessions were provided.

Identifying Competence

Identification

The accurate identification and selection of the most qualified personnel is critical in improving competence and productivity in the Public Service. This identification process requires flexibility to meet the specific present needs of management as well as broader, future-oriented requirements.

This approach has been applied to appointments to the Management Category since its inception. All appointments to and promotions within the Management Category are approved by the Commission. Candidates are normally identified from the Commission employee inventory, Management Resources Information System (MRIS), and selections are based on extensive review of background experience and performance, thorough reference checking and personal interview of candidates. For certain specialties such as personnel management and financial management, inter-agency committees have been established to assist in career management and planning and identification and assessment of candidates.

For other occupational groups, improved identification of competence was made possible in 1986 by changes to the selection standards to give managers more latitude in decision-making. Managers now have greater authority to determine the levels and types of qualifications, including educational requirements necessary for positions they are staffing. New standards also reflect state-of-the-art practices in personnel assessment and selection. For example, in keeping with a substantial body of evidence demonstrating that aptitude and ability tests are the best predictors of job performance, test results previously used only for screening purposes can now be used to rank candidates. This allows selection boards to make maximum use of the information provided by such tests. Similarly, passmarks applied for rated qualifications need no longer be based on an arbitrary 60% level of mastery. Rather, the identification and application of passmarks can now reflect the levels managers determine as the most appropriate for the positions they are staffing.

Assessment Approaches

Assessment approaches to identify the most qualified personnel include the flexible use of test scores and specific assessment measures for particular positions, occupational groups and categories. Statistics Canada, for example, used the Commission's General Clerical Test as the sole method for hiring 1 000 clerical staff for the 1986 Census. The Commission also worked with External Affairs to develop a test to select qualified people to entry-level Foreign Service Officer positions. This test also enabled the department to identify the most competent persons for such specialties as development assistance or commercial and economic affairs.

In addition to identifying the most competent personnel to meet specific and immediate needs, the Commission can adopt a broader, future-oriented approach to assist departments in the selection of personnel who can learn and adapt in a changing job environment. During 1986, Revenue Canada used one of the Commission's cognitive ability tests to staff Collection Officer and Collection Investigation Officer positions. The department was primarily interested in personnel able to learn quickly and resolve problems of varying complexity, and the test proved to be highly successful in identifying such individuals.

Automated systems

Computer technology also assists the Commission to record the education, skills and experience of employees and applicants and provide data on career patterns, performance appraisals and occupational and language test results. One of the systems used — the National Applicant Inventory System — allows managers to identify, from among thousands of applicants, those with the most appropriate qualifications for the jobs being staffed. A manager using this system could identify, for example, applicants with a university degree in civil engineering, professional certification, experience in the design and construction of airports as well experience in managing financial and human resources.

Competence on the Job

The Commission's Training Programs

Under its statutory mandate and through delegated authority from Treasury Board, the Commission develops and conducts training courses and programs, researches training methods and technology in conjunction with departments and coordinates training and related information services throughout the Public Service.

Whereas the Commission offers courses that meet the service-wide training needs of public servants, departmental training programs and private companies and institutions provide the specific and technical training that departments require to attain their program objectives. In this context, therefore, participation in Commission courses represents a small portion (6% - 7%) of the total number of training events attended by public servants each year. The Commission's training program operates largely on a cost-recovery basis, assisted by a subsidy from the Treasury Board.

Course category	1984		1985		1986	
	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation*	58	8.5	67	9.0	56	7.6
Management Theory and Practices	150	22.1	184	24.9	198	26.6
Informatics	124	18.2	133	17.9	153	20.7
Financial Management	107	15.7	103	13.9	87	11.8
Materiel Management	24	3.5	22	3.0	20	2.7
Seminars	46	6.8	56	7.5	34	4.6
Personnel Management	133	19.6	133	17.9	147	19.9
Systems Approach to Training	9	1.3	8	1.1	8	1.1
Individual Development	27	4.0	33	4.4	33	4.5
Auditing	2	0.3	3	0.4	4	0.5
Total	**680**	**100.0**	**742**	**100.0**	**740**	**100.0**

* Includes management courses for the Career Assignment Program.

Until 1986, participation on Commission courses increased. In 1984 there were 12 851 participants; in 1985, 13 988 (8.8% increase); in 1986, 12 328 (11.9% decrease). The federal government freeze on discretionary spending and overall government restraint undoubtedly contributed significantly to this year's decline.

The number of courses in informatics, management theory and practices and personnel management increased; those in management orientation and financial management decreased. Overall, the total number of courses the Commission offered in 1986 was about the same as last year. Table U compares the number of courses offered, by course category, for the last three years.

Tables 54, 55 and 56 provide more details on the number of participants attending Commission courses.

To assist employees to complete degree studies, steps are being taken to obtain recognition by universities and colleges of Commission courses. Preliminary discussions with university representatives indicate favorable responses.

Training and Job Requirements

With respect to its roles and responsibilities relating to managerial and professional training, the Commission has established the following strategic objective: to achieve by March 31, 1992, and to maintain thereafter, the design and delivery of training programs which demonstrably enhance the job competency of 90% of all Public Service attendees on Commission courses and which deal with service-wide functional areas assigned to the Commission.

The Commission has established a systems approach to training which is essentially the planned grouping and sequencing of all training-related activities. This approach to training permits the Commission to:

- divide what can be a long, complex process into smaller, more manageable steps;
- assist managers to understand the process and make rational training decisions;
- build in the reassessment of the usefulness, cost and progress of training activities at predetermined checkpoints;
- permit the effective use of specialized staff, facilities and equipment; and
- document the activities of each phase of this approach so that courses can be evaluated and modified in a systematic manner.

Before courses can be designed to enhance competence on the job, the Commission must be able to determine the knowledge and skills required to perform a particular job. The Commission employs a process called Occupational Analysis, which is a detailed examination of the activities performed within a specific function. It is often undertaken by the Commission in conjunction with an interested second party or sponsor who also wishes to make use of the data for other human resource management applications. Since 1982 the Commission has conducted occupational analyses of the management function (as it pertains to executives, managers and supervisors), the electronic data processing function and financial administration community. It is currently in the process of completing an occupational analysis of the materiel management function.

The occupational analysis of the financial administration community illustrates the results achieved through an occupational analysis. This analysis was sponsored by the Office of the Comptroller General and involved approximately 4 700 questionnaires distributed to the 65 departments for which Treasury Board is the employer. Over 90% of the questionnaires were returned.

The findings of the analysis indicate 41 individual job types that relate to 4 distinct functional groups. Based on this analysis, existing courses will be modified and new courses developed to meet the training requirements identified. For instance, there is a need for specific orientation courses in three of the four functional groups, and for courses for each specific job type.

The data generated from an occupational analysis can be used for purposes other than training; for example, to improve the management of the various work functions by establishing accountability criteria, identifying areas for significant productivity improvement and identifying current and future skills shortages of a given area or community.

Helping the Managers Manage

The Commission is completely redesigning its training packages to provide practical training in human resource management in the federal Public Service, and a course is planned to meet the needs of managers in this important area.

Language Proficiency

Language reform in the federal Public Service is the responsibility of Treasury Board, which organizes the Official Languages Program, makes recommendations to the government regarding changes in general policy, identifies regions where bilingual service must be provided, defines criteria for the language identification of positions and sets conditions of eligibility for language training.

The Commission's staffing policy and regulations, recruitment and referral procedures, selection and language evaluation tools and the language courses it delivers to public servants have an impact on bilingualism in the federal Public Service and determine the government's ability to offer services of equal quality to the Canadian public in both official languages.

Language Requirements

The language requirements of a position are conditions that must be met in the same manner as any other requirements. Proficiency in one or both official languages, as the case may be, constitutes a reasonable requirement for a position, as recognized by the *Public Service Employment Act* even before the proclamation of the *Official Languages Act*, which sanctioned bilingualism in the federal Public Service and was made constitutional by section 20 of the *Charter of Rights and Freedoms*.

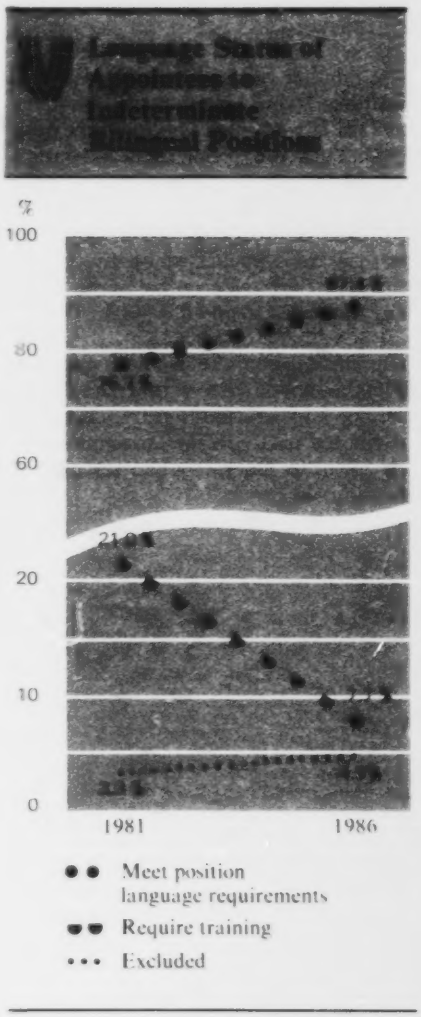
The quality of service to the public in the official language of choice depends not only on position language requirements but also on the level of proficiency of incumbents of positions identified as bilingual.

As of December 31, 1986, only 12% of bilingual positions required the highest level of proficiency in the incumbent's second official language (i.e., "C" in oral interaction), although 33% of incumbents of bilingual positions were at this level. 42% of Francophone incumbents were at level "C", whereas 19% of bilingual Anglophones had the same level of proficiency in the second official language.

Regardless of the level required by the position occupied, by December 31, 1986, 87.7% of incumbents of bilingual positions had knowledge equivalent to or beyond their position language requirements.

Staffing Procedures

In the Public Service, a position identified as bilingual may be staffed imperatively, requiring the candidate to be bilingual at the time of appointment, or non-imperatively, with the appointment of a unilingual candidate to a bilingual position being authorized on the condition that he or she agrees to become bilingual. For the third consecutive year, imperative staffing was used in about 44% of indeterminate appointments to bilingual positions and in 1986 in 15% of all appointments in the Public Service.



Imperative staffing represents the full application of the *Public Service Employment Act*. In the past, it was not always possible to staff bilingual positions solely on an imperative basis. The situation has changed, however, since in 1986 87.4% of all appointees to indeterminate bilingual positions met the language requirements at the time of appointment. The Commission thus feels this is a good time to remove the requirement that managers justify their use of imperative staffing and thereby move toward making imperative staffing the norm.

A Pool of Bilingual Employees

The number of appointees to bilingual positions who must take language courses has declined continuously since 1981. Their proportion of all indeterminate appointments to bilingual positions has dropped from 21% to 7.7% in the past six years. In 1986, only 729 persons were appointed on the condition that they undergo language training, compared to about 3 500 in 1981.

The increase in the pool of qualified bilingual employees within the Public Service in recent years can be attributed partly to the language training given to federal public servants at government expense.

Language Training

In the past two years, the language training program has been the subject of discussions between Treasury Board Secretariat and the Commission. These discussions and a review of the official languages policy led the Treasury Board to take decisions that will change certain aspects of language training in the near future.

To apply the new policies formulated by the Treasury Board, to improve the quality of its language training and to respond more effectively to the needs of its clientele, the Commission initiated several changes of a pedagogical and administrative nature in 1986 that will be implemented over a period of more than five years.

Through its Language Training Program Branch, the Commission has:

- defined mechanisms to ensure uniform implementation of supervised self-learning study of the second official language for public servants with limited availability who are used to sustained work on their own;
- increased the number of courses it offers outside working hours, especially on weekends, for executives in the Management Category;
- co-operated with Treasury Board Secretariat in studying the objectives of the Advanced Language Training Program and participation by public servants in this program;
- initiated three major projects for teaching methods that are more directly related to the work environment; specifically, the preparation of material for the renewed French program; material for the new English program; and a language training program for executives (EX);
- increased the daily teaching hours of its language teachers and the language training hours of full-time students to shorten the duration of training and reduce language training costs.

In 1986, 1 898 people enrolled in continuous courses, a decrease of 14% from 1985; a total of 19 028 people registered for other types of courses, an increase over last year of 28.2%. Overall in 1986, total enrolment was 20 926, compared to 17 054 in 1985.

Within the framework of its language training program, the Commission plans:

- to operate in part according to a credit financial management system by appropriation for programs meeting institutional needs, and a cost recovery system for language training given to meet personal needs;
- to apply to the analysis, development, delivery, evaluation and validation of its products a systems approach to training;
- to reduce and take full advantage of its human and financial resources;
- to reorganize its organizational structure; and
- to pay special attention to achieving its planned objectives for the delivery of courses and services, quality assurance and control and the management and administration of its operations.

86 Annual Report 1986

From Region to Region

The Commission's offices in seven designated regions across Canada ensure the application of government policies and provide service to departments nation-wide. Each of these regional offices operates within its own unique economic and social conditions, and is responsible for adapting its operations to the various regional differences.

Despite these differences, however, all regions reported a number of similarities in their activities during 1986. First, the responsibilities for staffing show a major shift from recruitment and referral to priority placement, as the number of employees affected by workforce adjustment increased.[1]

Second, the freeze on discretionary spending in the first months of 1986 had a noticeable effect on staff development and training, with most regions reporting an overall reduction of their activities in this area. Third, reduced staffing resulted in a decrease in the number of appeals lodged, whereas in some regions the number of complaints rose.

Overall, the Commission's regional offices strove to ensure the fair and equitable application of policies related to workforce adjustment and affirmative action. The following regional synopses attest to the Commission's collective efforts to attain its goals in these areas throughout 1986.

Atlantic

Environment

Employment in 1986 fluctuated only marginally throughout most industrial sectors of the Atlantic economy, except for significant downturns in offshore oil and gas exploration in Newfoundland and Nova Scotia. Despite high unemployment, however, the Commission received 33% fewer employment applications this year than last.

Main Activities

Workforce adjustment affected most departments in the region, most extensively in the Department of Fisheries and Oceans, where more than 200 employees were declared surplus. In all, 476 people were declared surplus in the region, compared to 145 in 1985. The placement through the Commission's Priority Administration System of people affected by workforce adjustment increased significantly to 294 from 105 in 1985. Although numbers affected by adjustments rose sharply in 1986, the incidence of lay-offs remained low. Thirty-two available surplus people were laid off, 7 of whom were reappointed within the Public Service as of year-end. Of the remaining 25, most imposed significant mobility or other limitations.

Several measures were undertaken to minimize the number of lay-offs: special marketing initiatives; day-long seminars on downsizing for 250 middle and senior managers in the region; formal consultation with all bargaining agents; and a professional, personal counselling service for employees directly affected.

Person-year reductions affected many personnel activities and most related Commission programs. Decreased departmental staffing activities resulted in a 29% reduction in Commis-

[1] The regional data on workforce adjustment provided in this chapter differs from that provided in Table A in "A Time of Restraint," since, in addition to employees directly affected by the person-year reductions announced in the May 1985 budget, it also includes employees affected by other workforce adjustments.

sion referrals, compared to 1985. While the reduction in staffing accounts for a drop in the number of appeals, the incidence of complaints received by the Investigations Directorate increased in 1986.

The region has operated the Black Employment Program in Nova Scotia since 1973. Under the Commission's new program for members of visible minority groups, Black persons in Nova Scotia and elsewhere, and members of other visible minority groups, will benefit from a national employment program, with increased resources and special funding available for specific placements.

In the final months of 1986, resources and responsibilities for affirmative action programs were decentralized to the region's four district offices to provide more immediate and responsive service to the client groups and departmental managers.

The trend toward decentralization of training activities begun in 1985 continued in 1986. While the number of courses given in Halifax decreased, those conducted outside Halifax doubled, resulting in considerable savings in accommodation and travel.

The number of women increased on all courses, particularly in management and development, where female participation increased by 50% over 1984 and by 25% over 1985.

Courses offered in French have also increased, particularly in New Brunswick. This is due in part to the increased availability of courses outside of Halifax and to the pro-active approach of senior managers who have promoted interest in French language training and coordinated such training needs among their departments.

Language training activities demonstrated a shift from full-time to in-house, part-time programs which minimize the employee's absence from the workplace.

Quebec

Environment

The Quebec Region had a busy year in many respects. Recruitment activities underwent a gradual transformation, especially as a result of the general environment of restraint and workforce adjustment in all departments.

Main Activities

The number of candidates referred to departments from outside the Public Service decreased by 36.5%, from 1 272 in 1985 to 808 in 1986. Emphasis shifted to priority placement. This year, the Commission placed 481 persons affected by workforce adjustment, compared to 149 in 1985. Ninety-two persons were laid off. Major marketing efforts were aimed at departments and other levels of government, especially provincially. The regional office had to deal with an increased number of clients in affirmative action programs and a decline in job opportunities.

The decrease in appointments sizeably reduced the number of appeals. Conversely, the number of complaints rose considerably.

The Staff Development Branch in the Quebec region signed an agreement with the Université du Québec in Montreal that allows 36 courses to be credited toward an Administrative Sciences degree. Furthermore, the number of participants in all courses given in 1986 increased by 77.5% from the previous year. The number of courses also increased by 66.7%. An important feature in this regard is that courses are now also given in Sherbrooke, Shawinigan, Jonquière and Matane.

Finally, the Language Training Program Branch launched a new program of English courses that meets client needs more effectively.

National Capital

Environment

In August 1986, the National Capital Region Staffing Office (NCRSO) and the National Capital Regional Office (NCRO), integrated under one director, became responsible for recruiting and referring candidates from outside the Public Service in both the Officer Level and the Administrative Support Categories. The office also assumed responsibility for Language Assessment Services, Compliance and Advice and Affirmative Action in the National Capital Region (NCR). The new organization will provide a more integrated range of professional services to clients.

Main Activities

A total of 1 354 new priority persons affected by workforce adjustment were entered into the NCR inventories in 1986, compared to 778 in 1985; consequently the need to interview, counsel and then market and place these people became a priority. The placement rate of persons affected by workforce adjustment increased substantially to 1 160 during this same period, an increase of 126% from 1985; 111 available people were laid off.

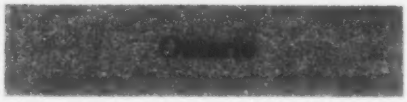
Person-year reductions in the federal Public Service has reduced the number of positions available for external recruitment. Special efforts have been made to provide an equitable representation of qualified Francophones and affirmative action target group members, i.e., women, disabled persons, Native people and members of visible minority groups in the inventory, and to market these participants. The NCR is actively involved with the interdepartmental committee created by the Treasury Board to assist in the identification of employment opportunities for all special interest groups through the affirmative action programs.

A new affirmative action unit in the NCR provides a full range of programs for each of the special interest groups, including recruitment, assessment of qualifications, counselling and referral of potentially qualified candidates.

Reduced staffing activity also resulted in a decrease in the number of appeals lodged in the NCR. On the other hand, the number of complaints lodged with the Investigations Directorate was similar to 1985 levels.

The NCR also began initiatives to offer clients a more streamlined range of services, including the development of a CALL-IN referral service for officer level positions, a pilot project begun in August 1985. Four departments were offered a telephone referral service to eliminate much of the workload involved in providing a formal written request to refer candidates. Everything from the initial telephone request to the formal referral of candidates is now handled by the staffing officer responsible in the NCR office. Because of its popularity, the service was extended to approximately 50% of client departments in January 1986, and by December 1986 was offered on a service-wide basis.

Language training was also offered to a larger proportion of public servants in the NCR in 1986. Language training increased by about 25% from last year, with a significant rise in the number of public servants who took courses outside working hours and by means of supervised, self-directed learning.



Environment

Person-year reductions in federal departments in Ontario coincided with a drop in unemployment levels to 6.4% across Ontario and 5.1% in the Greater Toronto Region. These two factors, along with various redeployment initiatives, resulted in a successful readjustment in the region's Public Service workforce, with minimum hardship to employees. During this period of high economic activity in the private sector, applications for Public Service employment decreased by 33% over 1985.

Main Activities

The Commission placed 462 persons affected by workforce adjustment, an increase of 185% over 1985. Sixty-three available surplus employees were laid off.

The Commission conducted two large-scale recruitment campaigns for specialized and professional skills required in the National Applicant Inventory System. The first was a national campaign for professional auditors needed for two new Revenue Canada offices in Scarborough and Mississauga. The other was for temporary Investigation Officers to cope with a sudden increase in refugees to Canada. As well, the Employment and Immigration Commission required additional temporary Program Officers to market its Canadian Job Strategy Program to the private sector.

External recruitment for federal departments in Ontario during 1986 showed a marked trend toward professional and highly specialized technical jobs, and had to compete with the private sector for qualified applicants. The Department of Public Works, for example, expanded its Realty Inspection Program, resulting in a demand for Construction Inspectors at a time when the construction industry in Ontario was strained to capacity.

Other factors influenced the labour market in Ontario besides the recruitment competition from a busy private sector. Both the Government of Ontario and private corporate institutions took major steps to increase their French-speaking capacity, resulting in more intense competition for bilingual employees, which in turn required extensive searches to identify such candidates for the federal Public Service.

The demand for candidates in the Administrative and Foreign Service Category dropped considerably in 1986; the more general qualifications for these groups enabled departments to fill their vacancies through redeployment of their own affected or surplus employees.

Referrals and appointments of under-represented groups kept pace with that of the previous year. The Canada Employment and Immigration Commission in particular, through person-years provided by its own internal Employment Equity Program, was able to match the person-years provided by the Commission under the Access Program for the Disabled. This doubled the placement of disabled persons in that particular department.

The Ontario Region office conducted five Career Advancement Seminars for Women with a total of 110 participants. Workforce adjustment had an impact on appeals, where activity was down from last year's level. The number of complaints received was also down, but the number requiring formal investigation was up slightly.

The expenditure freeze had a severe impact on staff development in the first part of the year. However, training activity increased between July and December 1986, and at year-end, more courses had been given and more people trained than in 1985.

New one-day courses on the use of computer software packages for IBM personal computers were over-subscribed and additional courses were added. New courses on various aspects of workforce adjustment were offered in the region, but only one — The Management of Workforce Reductions: A Seminar for Managers — was conducted.

Most client departments indicated they were conducting training using their own departmental resources. Demand for training in both the Middle Management and Supervisors Orientation Program decreased due mainly to in-house training in larger departments. The increase in the number of courses run on a contract basis for client departments is attributed to client needs for customized training, newly identified needs for large groups of employees and lower costs per participant.

Finally, the Ontario region offered language training courses in 15 cities and presented a special course adapted for the visually handicapped in Toronto.

Environment

Manitoba's economy has been relatively stable, characterized by a low 8% unemployment rate and helped by the provincial government's decision to proceed with the major Limestone Hydro Development Project. Despite these factors, the Commission had little difficulty meeting the recruitment needs of federal departments in the province, with a good supply of qualified candidates available for most vacancies. Similarly in Saskatchewan, the low 7.4% unemployment rate has not affected the Commission's ability to staff vacant departmental positions in the two major centers, Regina and Saskatoon. However, the basic demographics of the province often make it difficult to find candidates for vacant positions in smaller centres.

Main Activities

The major events impacting on Commission operations were the government's decision to reduce the size of the Public Service; the continuing devolution of Indian Affairs and Northern Development operations from the department to tribal councils and band organizations; the closure of certain Canadian Forces Station radar sites; and the staffing freeze in effect from February 6 to May 28, 1986. Although the staffing freeze reduced the activities of appeal board chairpersons during the period it was in effect, this reduction was almost offset during the remainder of the year. Investigations officers saw the number of complaints remain steady with 1985 levels.

Person-year reductions in departments shifted staffing concerns from recruitment and referral to priority placement. It required the provision to departments of in-depth orientation sessions on priorities administration at urban centres throughout the region; on-site specialized counselling to priority persons; and negotiations, when necessary, of retraining agreements between home departments and the hiring departments. These efforts proved very successful. Workforce adjustment resulted in 504 people being declared surplus, compared to 177 in 1985. The region placed 230 employees affected by workforce adjustment, an increase of 334% compared to 1985. Forty-four available surplus people were laid off. There was also a noticeable improvement in the cooperation of departments to place these affected employees in alternative employment within their ranks.

Affirmative action programs in Manitoba were well supported by departmental clients. Sixteen job training opportunities were provided to disabled persons under the Access program. The National Indigenous Development Program provided 7 developmental opportunities for Native persons in the province, and the Canada Career Opportunities Program, exclusive to Manitoba, saw 23 Native persons employed in training assignments of twelve to twenty-four months' duration in Technical Category positions within four different government departments. Two trainees successfully graduated to full-time indeterminate positions with their host departments. The Manitoba District Office was also active in 1986 in promoting Career Days for Native students at Thompson, The Pas, Flin Flon, Island Lake Reserve, Fisher River Reserve and Peguis Reserve. The Winnipeg Interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women provided quarterly meetings on equal opportunities for women issues in a time of limited resources.

In Winnipeg, the Commission gave day courses in French or English for about 20 public servants. Several hundred students also took advantage of evening courses given by the language training centre.

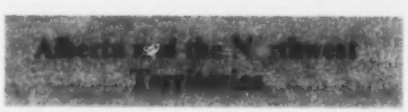
Apart from courses given in Winnipeg, courses will be decentralized in the 1987-88 fiscal year to Brandon, Churchill, Dauphin, Flin Flon, Portage La Prairie and Thompson.

In Saskatchewan, constraints in achieving affirmative action objectives included workforce adjustment activities, a large number of smaller urban centres and lower turnover rates. Nonetheless, 10 job training opportunities were provided to disabled persons under the Access Program; 9 Native persons were provided with career development opportunities under the National Indigenous Development Program, and Career Days presentations were made to Native students in Saskatoon and in Regina. In the latter city, 550 attended.

The Commission continued to offer French courses for federal public servants in Regina, Saskatoon and Moose Jaw through contracts with the University of Saskatchewan in Saskatoon and the University of Regina.

Additional courses are planned for Prince Albert and Swift Current in 1987-88 to serve a larger number of public servants.

The immediate impact of the discretionary spending freeze on training was significant and even when lifted, a reduced funding pattern continued for the remainder of the year. However, the reduction was nearly offset by a significant increase to the contract work requested by client departments.



Environment

Compared to Central Canada, Alberta and the Northwest Territories experienced a depressed economy in which low world commodity prices adversely affected the key industries of energy and agriculture. Throughout the Public Service within the region an atmosphere of restraint and downsizing prevailed.

Main Activities

Through its offices in Edmonton and Yellowknife, the Commission concentrated its efforts on assisting departments to redeploy surplus employees.

In 1986, 588 people were declared surplus, an increase of 314% over 1985. At year-end, 238 persons affected by workforce adjustment had found continuing employment. In the North, attention focussed on assisting with redeployment of those affected by the ongoing devolution of federal programs to the Government of the Northwest Territories. Priority individuals were assisted through counselling and group information sessions.

The region also committed itself to reaching target group participants in various communities. Initiatives included open-house sessions with major associations representing disabled people, an "Opportunity Line" newsletter describing the recruitment process and opportunities, a sign-language course, a cross-cultural awareness session and interdepartmental affirmative action seminars.

The western Career Assignment Program continued to receive strong support from federal, provincial and territorial governments throughout western Canada and a second course was successfully staged in Red Deer, Alberta. Of the 19 participants, 5 were Native persons and 8 were women.

Given the pressures of person-year reductions and the staffing freeze, the number of appeals filed against staffing actions dropped considerably. However, the number of complaints received by the Investigations Directorate increased.

The demand for language training reflected budgetary restraints and decreased considerably in 1986. Approximately 900 requests for training were received (75% for evening courses and 25% for others), continuing a trend toward training outside normal working hours. Services are available in the major cities in the region and were extended to the National Parks of Jasper and Banff and to the Correctional Institution in Drumheller.

Twenty-one judges of the Court of Appeal and Queen's Bench are taking advantage of the French language training program.

Two Language Assessors in Edmonton provided oral interaction testing services to all departments throughout the four western provinces and the North and completed 1 000 tests in English and French during the year.

The demand for staff development and training services from departments reflected the budgetary restraints and has decreased considerably during the year. The training and development of Native people seeking employment with departments located in the Northwest Territories has continued to progress with success through the services of the Northern Careers Program in Yellowknife and Iqaluit.

Special Initiatives

Communication is an important part of the Commission's central agency role. The Regional Director and staff devoted considerable effort to organizing meetings of senior federal officials with senior representatives from the Privy Council, the Commission and Treasury Board Secretariat. The sessions provided greater understanding of the government's direction and the implications for management. A Regional Personnel Workshop, regular meetings with Chiefs of Staffing and Regional Personnel Managers and direct involvement in an Administrative Reform Project are examples of the Regional Office's attempts to enhance its communication, advice and assistance role.

Environment

Despite economic activity generated in British Columbia by Expo '86, unemployment remained relatively high. Departments in the province and the territory proceeded with workforce adjustment during the year, particularly Fisheries and Oceans, Indian Affairs and Northern Development, and Employment and Immigration. Stringent staffing and monetary controls affected the services provided by Commission branches in the region.

Main Activities

The Commission continued to emphasize the placement of persons with priority status with the full support of departments. In all, 675 employees were declared surplus, compared to 195 in 1985; 337 persons affected by workforce adjustment were placed, compared to 81 in 1985. Seventy-four available surplus employees were laid off. Overall recruitment and referral activity decreased significantly. Applicants were more persistent in following up their applications with requests for information about job opportunities, for assistance in acquiring better qualifications and for referrals for Public Service jobs. Departments tended to recruit for term positions and for highly technical functions.

Opportunities for advancement, development and movement within the region decreased significantly and managers sought innovative means to provide opportunities for their personnel. An increasing number of employees exercised their right to seek the Commission's opinion about prejudicial effect of appointments without competition.

Implementation of affirmative action programs for special interest groups gradually advanced, particularly via the Access Program for disabled persons.

Restraint had a profound effect on training activities for the initial six-month period. Nevertheless, 32 scheduled courses were given in Vancouver, Victoria and Whitehorse and training was provided on contract to meet specific client needs.

French language training classes were offered in 25 locations throughout British Columbia; the provision of evening classes represented the second-largest regional training activity in the country. In addition, there were two groups in continuous day training augmented by total immersion weekends and week-long sessions. Lunchtime courses were offered at Employment and Immigration for those unable to attend evening courses.

While reduced staffing activity led to a decline in the number of appeals lodged by public servants, the number of investigations opened by the Investigations Directorate was relatively stable.

Internal Management

In a context of restraint and service-wide person-year reductions, the Commission devoted considerable attention to internal resource management issues in 1986. Efforts were made to maintain fiscal restraint through budgetary reductions and reviews of administrative and management support resources. Program evaluation and internal audit were key tools in dealing with program change and resource reduction. Corporate planning systems were simplified.

In May 1985, Treasury Board announced service-wide reductions in person-years, and the Commission responded to this restraint program with a plan to eliminate 276 person-years by 1990. In addition, as a result of changes to the government's language training policy announced late in 1986, the Commission expects annual reductions over the next six fiscal years in the Language Training Program totalling 325 person-years, which includes 44 person-years directly related to the restraint program mentioned above.

The Commission established a placement committee of senior executives to oversee all internal staffing to ensure maximum redeployment of employees affected by these reductions. In 1986 the Commission met its reduced person-year targets successfully and:

- of 193 Commission employees affected by the reductions, 121 have been or are in the process of being placed within the Commission;
- a further 21 employees were placed in other government departments;
- a further 10 employees were assisted in taking early retirement or were otherwise separated from the Public Service.
- as of December 31, 1986, 41 remained to be placed.

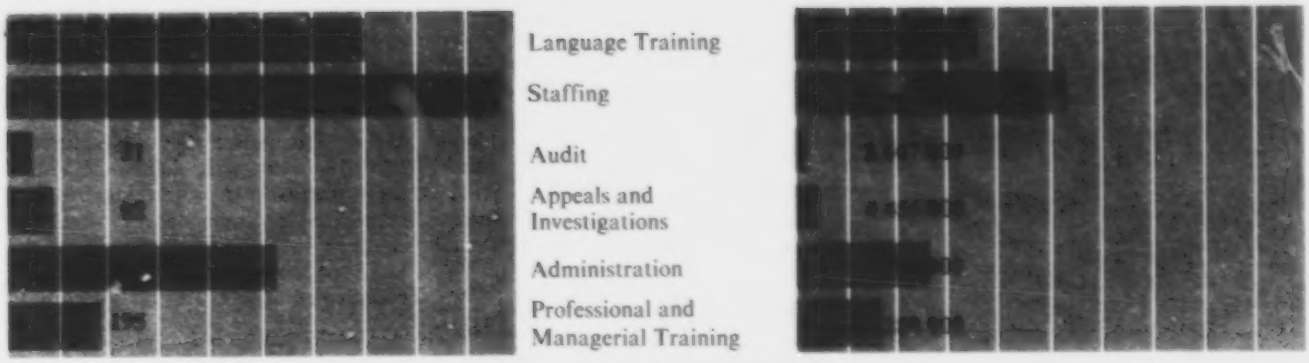
In late December, 1986 an additional 173 employees in the Language Training Program Branch were identified as requiring placement as a result of changes to language training policy. Data concerning these employees is not included above.

The Commission undertook a review of its own progress and goals as a department with respect to the government's affirmative action objectives. As a result, goals were increased to raise the representation of women in its Management Category position from the existing 23.2% to 40% by 1990.

As well, targets for the representation of disabled persons and Native persons in the Management Category within the Commission have been set at rates increasing to 3.3% by 1990. Their representation in the Commission as of December 31, 1986 stands at 1.3% (or 32) and 1.6% (or 39) respectively.

Although workforce adjustment severely restricted the number of persons hired by the Commission in 1986, 16 new employees hired in 1986 were Native persons or disabled individuals.

During 1986 the Commission maintained its successful record of meeting government official language policy requirements. As of December 31, 1986, 1 954 or 83% of its employees were in bilingual positions and of these, 1 817 or 93% met the language requirements and 584 or 29.8% had exemptions in second language oral interaction. Commission employees continue to be able to work and communicate in their first official language.



Note: Funds in the amount of $17 288 000 allocated to professional and managerial training include a subsidy of $2 885 000 and a sum of $14 403 000 from the Revolving Fund.

Overall Francophone representation within the Commission was 59.2% (54% excluding language training staff). Representation of both language groups was maintained in all Commission regional offices. This representation and the high level of linguistically qualified staff enables the Commission to provide high levels of service to clients in the official language of their choice.

Person-years and Funds by Major Activity: 1986-87

Table W provides an overview of person-years and funds allocated to each of the Commission's major activities for 1986-87. Further details appear in the Commission's Program Expenditure Plan in Part III of the Main Estimates for 1986-87.

Technical notes

Nature of data

This section of the annual report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex, and language group.

Public Service Commission universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act*, and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government. The Public Service employee population in this report is consistent with the population coverage definitions stated in Volume 1, Chapter 16 of the Treasury Board's *Personnel Management Manual*.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads
- ministerial staff
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and the Canadian Armed Forces or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, the Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee population and person-years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the *Main Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

In 1986, a number of small agencies were placed under the authority of the Act. These include the Civil Aviation Tribunal, Textile and Clothing Board and National Farm Products Marketing Council. The first of these agencies appears separately in the list of departments. The second and third are not shown on the list as they have been integrated into Regional Industrial Expansion and Agriculture Canada, respectively.

Data sources

In 1984, the Commission put into place a new information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The new system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1985 and 1986 were produced from this system.

However, only the total population data figure for 1986 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1986. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

The Incumbent System used for the Common Population Reporting File gives personnel information on federal government employees, and provides information for human resource planning, mobility studies, research, statistics on population and other areas of personnel management.

The Commission's Management Resources Information System was designed and developed in close cooperation with the Treasury Board Secretariat and selected departments. It plays a major role in the administration of the Management Category and other centrally managed groups. The system contains information on Public Service employees at senior levels and junior financial and personnel administrators, as well as applicants to the Management Category from outside the Public Service, and Interchange Canada and International Programs participants and candidates. Data is collected from various sources, including the Treasury Board Secretariat's Senior Personnel Information System.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms. Acting appointments are not included in the total number of appointments of employees who are already within the Public Service.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Central Priorities Statistical Record, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language group

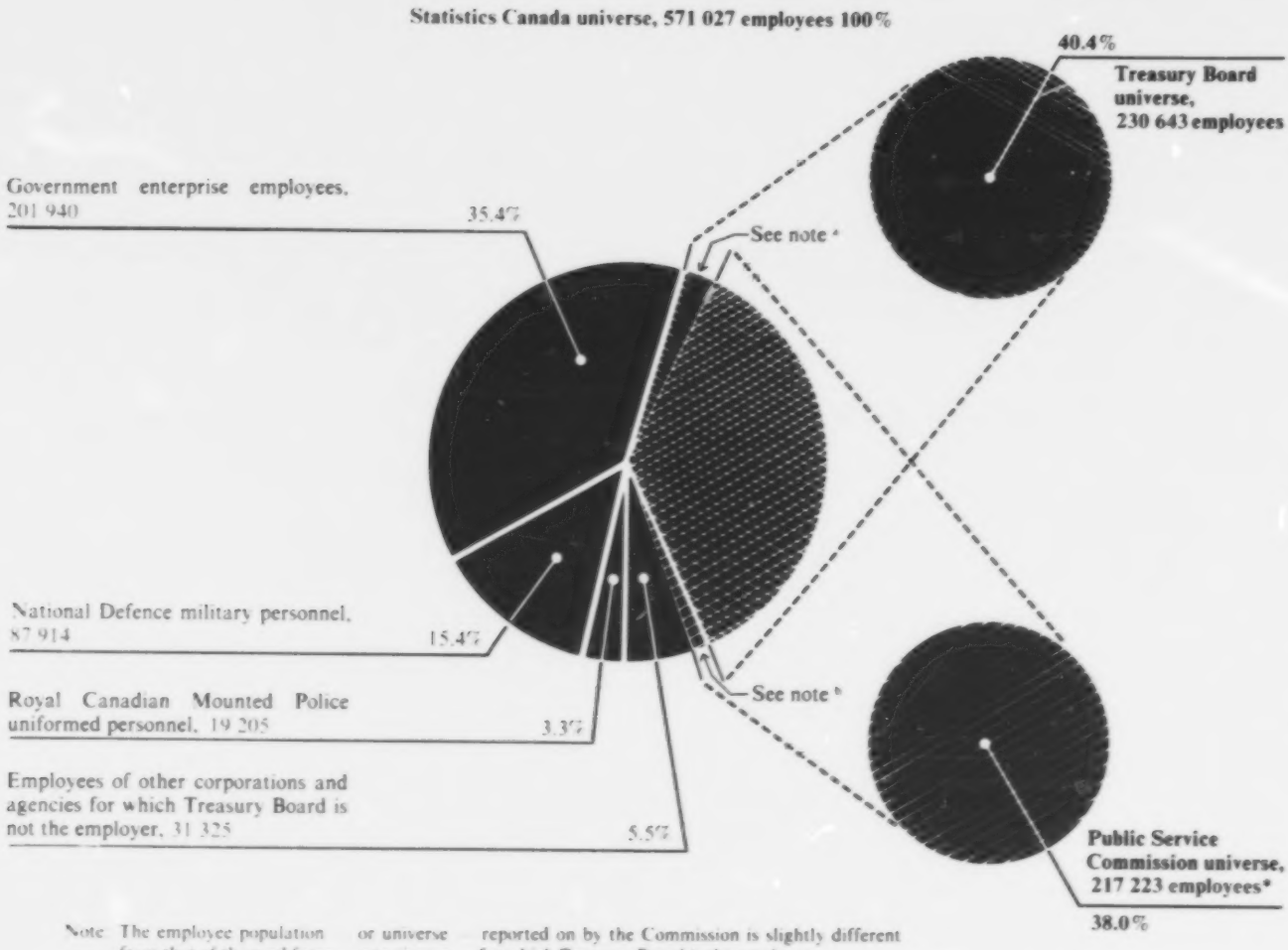
Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1986, the number of cases where language group is unknown is 1 033 for population figures, 517 for appointments, and 802 for separations.

The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the differences

The number of appointments *to* the Public Service in 1986, plus the number of employees in 1985, minus the separations in 1986 does not equal the 1986 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are reported as appointments from *within* the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

Federal Government Employment, December 1986
(Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board of Canada and the Public Service Commission)



Note: The employee population — or universe — reported on by the Commission is slightly different from that of the workforce — or universe — for which Treasury Board is the employer.

[a] Belong to the Treasury Board universe and not to the Commission universe:

• the employees not appointed by the Public Service Commission	1 775
• the Term employees appointed for less than six months: this number oscillated between 18 350 and 11 845 during the year	11 845
	13 620

[b] Belong to the Commission universe and not to the Treasury Board universe:

• the Public Service Staff Relations Board employees	140
• the Northern Careers Program employees	60
	200

* see Technical notes, Data sources, p. 66

Type of employment
Employees, by type of employment, 1985 and 1986

Type of employment	1985	1986
Full-time		
• Indeterminate	202 077	196 153
• Seasonal	1 246	1 269
• Specified period	15 115	14 870
Total	**218 436**	**212 292**
Part-time		
• Indeterminate	3 626	3 989
• Seasonal	77	68
• Specified period	1 001	851
Total	**4 704**	**4 908**
Grand total[a]	**223 173**	**217 223**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: Employees hired for periods of less than six months (12 400 in 1985 and 11 845 in 1986) have been excluded from the tables.

The sums of the figures do not equal the grand total because, in a number of cases, the documents did not specify type of employment.

5 Age, sex and language group
Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	40	12	74	40	**58**	30.5	**132**	69.5	**114**	68.7	**52**	31.3	**190**
20—24	1 949	811	3 365	2 191	**2 859**	33.5	**5 680**	66.5	**5 314**	63.9	**3 002**	36.1	**8 539**
25—29	8 107	3 565	10 165	5 941	**11 782**	42.0	**16 238**	58.0	**18 272**	65.8	**9 506**	34.2	**28 020**
30—34	13 923	5 955	12 440	6 503	**19 949**	51.2	**19 041**	48.8	**26 363**	67.9	**12 458**	32.1	**38 990**
35—39	17 759	6 807	11 409	5 234	**24 617**	59.6	**16 717**	40.4	**29 168**	70.8	**12 041**	29.2	**41 334**
40—44	13 703	5 162	7 836	3 048	**18 891**	63.3	**10 933**	36.7	**21 539**	72.4	**8 210**	27.6	**29 824**
45—49	11 344	3 406	5 712	2 117	**14 789**	65.3	**7 871**	34.7	**17 056**	75.5	**5 523**	24.5	**22 660**
50—54	10 879	3 037	4 788	1 566	**13 935**	68.6	**6 370**	31.4	**15 667**	77.3	**4 603**	22.7	**20 305**
55—59	9 403	2 340	3 664	1 038	**11 760**	71.3	**4 724**	28.7	**13 067**	79.5	**3 378**	20.5	**16 484**
60—64	6 243	1 099	2 325	469	**7 351**	72.4	**2 800**	27.6	**8 568**	84.5	**1 568**	15.5	**10 151**
65 and over	498	79	200	30	**581**	71.6	**231**	28.4	**698**	86.5	**109**	13.5	**812**
Total	**93 849**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	126 587	**58.2**	90 741	**41.8**	155 840	**72.0**	60 455	**28.0**	217 223

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

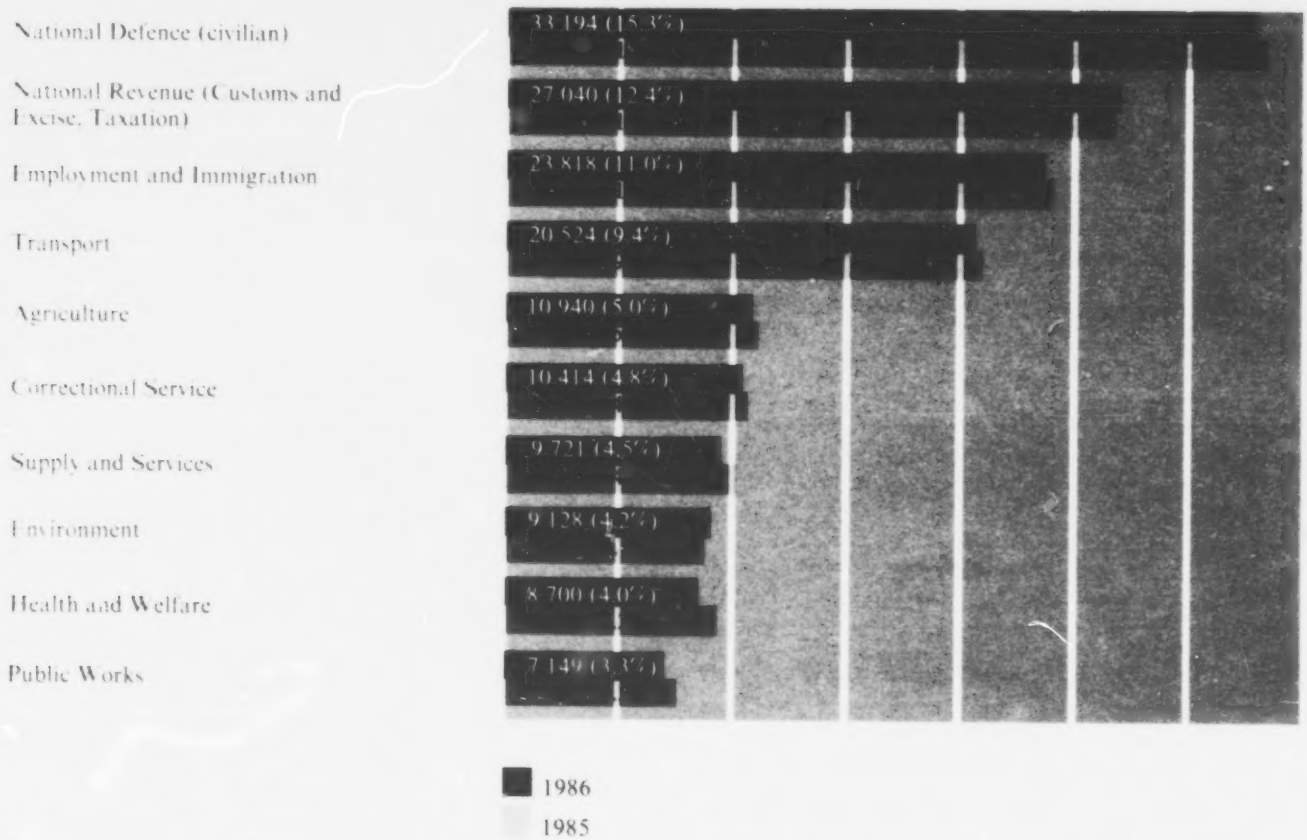
Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The ten major departments and their population

Number of employees in each of the 10 major departments and percentage of the public service as a whole, 1985 and 1986

These 10 departments account for 73.9 per cent (160 628 persons) of the public service population in 1986, approximately the same percentage as in 1985 (164 768 persons).



[illegible] 1985 and 1986

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No	%	No	%	No	%	No	%	Total
1985													
Newfoundland	3 952	32	1 429	18	[illegible]	73.3	1 459	26.7	5 381	99.1	50	0.9	5 455
Prince Edward Island	1 167	95	766	102	[illegible]	59.2	872	40.8	1 933	90.8	197	9.2	2 136
Nova Scotia	9 865	336	3 812	179	[illegible]	71.8	4 053	28.2	13 677	96.4	515	3.6	14 237
New Brunswick	3 560	1 051	1 800	1 036	[illegible]	61.8	2 849	38.2	5 360	72.0	2 087	28.0	7 467
Quebec (Except NCR)	1 228	18 300	562	11 608	[illegible]	61.5	12 292	38.5	1 790	5.6	29 908	94.4	31 899
Quebec (NCR)	5 321	3 200	4 080	4 292	[illegible]	50.4	8 381	49.6	9 401	55.7	7 492	44.3	16 908
Ontario (NCR)	21 417	8 508	15 450	9 646	[illegible]	54.4	25 170	45.6	36 867	67.0	18 154	33.0	55 174
Ontario (Except NCR)	19 448	856	14 534	884	[illegible]	56.8	15 514	43.2	33 982	95.1	1 740	4.9	35 886
Manitoba	5 276	162	4 029	199	[illegible]	56.2	4 273	43.8	9 305	96.3	361	3.7	9 753
Saskatchewan	3 213	51	2 594	44	[illegible]	55.1	2 671	44.9	5 807	98.4	95	1.6	5 951
Alberta	7 533	130	5 441	176	[illegible]	57.6	5 653	42.4	12 974	97.7	306	2.3	13 344
British Columbia	12 651	126	7 832	156	[illegible]	61.5	8 033	38.5	20 483	98.6	282	1.4	20 856
Yukon	426	9	476	5	[illegible]	47.3	490	52.7	902	98.5	14	1.5	929
Northwest Territories	748	41	637	23	[illegible]	52.7	729	47.3	1 385	95.6	64	4.4	1 [illegible]
Outside Canada	915	313	251	125	[illegible]	76.6	376	23.4	1 166	72.7	438	27.3	1 605
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	130 461	[illegible]	92 797	[illegible]	160 506	72.2	61 741	27.8	223 173
1986													
Newfoundland	3 860	33	1 370	17	[illegible]	73.6	1 399	26.4	5 230	99.1	50	0.9	5 389
Prince Edward Island	1 110	83	771	92	[illegible]	57.9	870	42.1	1 881	91.5	175	8.5	2 066
Nova Scotia	9 625	321	3 745	159	[illegible]	71.8	3 920	28.2	13 370	96.5	480	3.5	13 900
New Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	[illegible]	62.0	2 810	38.0	5 262	71.5	2 095	28.5	7 390
Quebec (Except NCR)	1 157	17 791	564	11 443	[illegible]	61.1	12 096	38.9	1 721	5.6	29 234	94.4	31 097
Quebec (NCR)	6 006	3 333	4 343	4 410	[illegible]	51.6	8 767	48.4	10 349	57.2	7 743	42.8	18 114
Ontario (NCR)	19 974	7 998	14 661	9 424	[illegible]	53.7	24 [illegible]	46.3	34 635	66.5	17 422	33.5	52 236
Ontario (Except NCR)	18 813	824	14 239	866	[illegible]	56.5	15 191	43.5	33 052	95.1	1 690	4.9	34 919
Manitoba	5 109	161	3 943	205	[illegible]	55.8	4 215	44.2	9 052	96.1	366	3.9	9 543
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	[illegible]	55.1	2 529	44.9	5 504	98.3	95	1.7	5 632
Alberta	7 363	128	5 244	157	[illegible]	58.0	5 448	42.0	12 607	97.8	285	2.2	12 958
British Columbia	12 202	125	7 631	157	[illegible]	61.2	7 818	38.8	19 833	98.6	282	1.4	20 175
Yukon	417	7	442	6	[illegible]	48.0	462	52.0	859	98.5	13	1.5	888
Northwest Territories	707	43	537	19	[illegible]	55.5	622	44.5	1 244	95.3	62	4.7	1 397
Outside Canada	900	298	249	126	[illegible]	76.2	375	23.8	1 149	73.0	424	27.0	1 573
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	126 587	[illegible]	90 741	[illegible]	155 840	72.0	60 455	28.0	217 223

[illegible] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes: Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group and/or geographic area.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

[redacted]

Major centres	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld	2 041	17	947	8	[redacted]	68.3	[redacted]	31.7	[redacted]	99.2	[redacted]	0.8	[redacted]
Halifax, N S	7 285	183	2 706	110	[redacted]	72.6	[redacted]	27.4	[redacted]	97.2	[redacted]	2.8	[redacted]
Charlottetown, P E I	834	69	666	81	[redacted]	54.6	[redacted]	45.4	[redacted]	90.9	[redacted]	9.1	[redacted]
Fredericton, N B	439	67	270	71	[redacted]	59.6	[redacted]	40.4	[redacted]	83.7	[redacted]	16.3	[redacted]
Saint John, N B	546	47	259	44	[redacted]	66.3	[redacted]	33.7	[redacted]	89.8	[redacted]	10.2	[redacted]
Moncton, N B	1 237	473	504	426	[redacted]	64.8	[redacted]	35.2	[redacted]	65.9	[redacted]	34.1	[redacted]
Rimouski, Que	2	124	0	85	[redacted]	59.7	[redacted]	40.3	[redacted]	0.9	[redacted]	99.1	[redacted]
Chicoutimi, Que	1	252	3	298	[redacted]	45.7	[redacted]	54.3	[redacted]	0.7	[redacted]	99.3	[redacted]
Quebec, Que	188	3 641	66	1 969	[redacted]	65.3	[redacted]	34.7	[redacted]	4.3	[redacted]	95.7	[redacted]
Trois-Rivières, Que	2	105	0	96	[redacted]	52.5	[redacted]	47.5	[redacted]	1.0	[redacted]	99.0	[redacted]
Sherbrooke, Que	14	313	5	199	[redacted]	61.5	[redacted]	38.5	[redacted]	3.6	[redacted]	96.4	[redacted]
Montreal, Que	700	8 797	378	6 122	[redacted]	59.3	[redacted]	40.7	[redacted]	6.7	[redacted]	93.3	[redacted]
National Capital Region	25 940	11 320	18 997	13 819	[redacted]	53.1	[redacted]	46.9	[redacted]	64.1	[redacted]	35.9	[redacted]
Cornwall, Ont	294	118	119	93	[redacted]	65.7	[redacted]	34.3	[redacted]	66.2	[redacted]	33.8	[redacted]
Kingston, Ont	2 032	83	1 026	60	[redacted]	66.3	[redacted]	33.7	[redacted]	95.5	[redacted]	4.5	[redacted]
Oshawa, Ont	47	0	106	0	[redacted]	30.5	[redacted]	69.5	[redacted]	100.0	[redacted]	0.0	[redacted]
Toronto, Ont	7 153	184	6 123	201	[redacted]	53.7	[redacted]	46.3	[redacted]	97.2	[redacted]	2.8	[redacted]
Kitchener-Waterloo, Ont	407	5	269	8	[redacted]	59.7	[redacted]	40.3	[redacted]	98.1	[redacted]	1.9	[redacted]
Hamilton, Ont	1 008	23	716	22	[redacted]	58.3	[redacted]	41.7	[redacted]	97.5	[redacted]	2.5	[redacted]
St. Catharines-Niagara, Ont	349	9	328	14	[redacted]	50.9	[redacted]	49.1	[redacted]	96.7	[redacted]	3.3	[redacted]
London, Ont	816	8	651	16	[redacted]	55.2	[redacted]	44.8	[redacted]	98.4	[redacted]	1.6	[redacted]
Windsor, Ont	401	13	464	23	[redacted]	46.1	[redacted]	53.9	[redacted]	96.0	[redacted]	4.0	[redacted]
Sudbury, Ont	274	91	517	150	[redacted]	35.3	[redacted]	64.7	[redacted]	75.6	[redacted]	23.4	[redacted]
Thunder Bay, Ont	499	5	293	4	[redacted]	63.1	[redacted]	36.9	[redacted]	98.9	[redacted]	1.1	[redacted]
Winnipeg, Man	3 617	135	3 003	166	[redacted]	54.2	[redacted]	45.8	[redacted]	95.7	[redacted]	4.3	[redacted]
Regina, Sask	838	12	901	18	[redacted]	48.0	[redacted]	52.0	[redacted]	98.3	[redacted]	1.7	[redacted]
Saskatoon, Sask	820	9	666	8	[redacted]	55.2	[redacted]	44.8	[redacted]	98.9	[redacted]	1.1	[redacted]
Edmonton, Alta	2 705	66	2 351	89	[redacted]	53.1	[redacted]	46.9	[redacted]	97.0	[redacted]	3.0	[redacted]
Calgary, Alta	1 402	21	1 253	32	[redacted]	52.5	[redacted]	47.5	[redacted]	98.0	[redacted]	2.0	[redacted]
Vancouver, B C	4 760	52	4 196	79	[redacted]	52.9	[redacted]	47.1	[redacted]	98.6	[redacted]	1.4	[redacted]
Victoria, B C	3 512	30	1 213	32	[redacted]	74.0	[redacted]	26.0	[redacted]	98.7	[redacted]	1.3	[redacted]
Iqaluit, N W T	21	21	11	3	[redacted]	75.4	[redacted]	24.6	[redacted]	57.1	[redacted]	42.9	[redacted]
Yellowknife, N W T	255	9	238	7	[redacted]	51.9	[redacted]	48.1	[redacted]	96.9	[redacted]	3.1	[redacted]
Whitehorse, Yukon	267	6	352	5	[redacted]	42.6	[redacted]	57.4	[redacted]	98.3	[redacted]	1.7	[redacted]
Other Locations	23 153	5 969	12 384	3 820	[redacted]	64.0	[redacted]	36.0	[redacted]	78.4	[redacted]	21.6	[redacted]
Total	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	**126 587**	[redacted]	**90 741**	[redacted]	**155 840**	[redacted]	**60 455**	[redacted]	**217 223**

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Geographic area, language requirements of position and language group, [illegible]

Geographic Area	Language requirements of position										
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	Grand total
Newfoundland	[illegible]	16	[illegible]	32	0	0	[illegible]	2	[illegible]	50	[illegible]
Prince Edward Island	[illegible]	141	[illegible]	34	0	0	[illegible]	0	[illegible]	175	[illegible]
Nova Scotia	[illegible]	236	[illegible]	187	[illegible]	8	[illegible]	47	[illegible]	480	[illegible]
New Brunswick	[illegible]	1 561	[illegible]	273	[illegible]	29	[illegible]	157	[illegible]	2 095	[illegible]
Quebec (Except NCR)	[illegible]	14 492	[illegible]	31	[illegible]	13 842	[illegible]	409	[illegible]	29 234	[illegible]
Quebec (NCR)	[illegible]	6 317	[illegible]	466	[illegible]	255	[illegible]	610	[illegible]	7 743	[illegible]
Ontario (NCR)	[illegible]	13 268	[illegible]	1 256	[illegible]	389	[illegible]	2 306	[illegible]	17 422	[illegible]
Ontario (Except NCR)	[illegible]	1 036	[illegible]	548	[illegible]	18	[illegible]	57	[illegible]	1 690	[illegible]
Manitoba	[illegible]	200	[illegible]	148	[illegible]	1	[illegible]	4	[illegible]	366	[illegible]
Saskatchewan	[illegible]	55	[illegible]	37	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	95	[illegible]
Alberta	[illegible]	105	[illegible]	163	[illegible]	1	[illegible]	4	[illegible]	285	[illegible]
British Columbia	[illegible]	97	[illegible]	165	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]	282	[illegible]
Yukon	[illegible]	1	[illegible]	12	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	13	[illegible]
Northwest Territories	[illegible]	26	[illegible]	28	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	62	[illegible]
Outside Canada	[illegible]	73	[illegible]	5	[illegible]	7	[illegible]	339	[illegible]	424	[illegible]
Total	**23 349**	**[illegible]**	**120 649**	**[illegible]**	**247**	**[illegible]**	**7 838**	**[illegible]**	**155 840**	**[illegible]**	**217 223**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 [illegible]

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	156	[illegible]	289	[illegible]	1 538	[illegible]
Bureau of Pensions Advocates	3	[illegible]	9	[illegible]	18	[illegible]
Canada Labour Relations Board	0	[illegible]	4	[illegible]	7	[illegible]
Canadian Aviation Safety Board	0	[illegible]	0	[illegible]	15	[illegible]
Canadian Grain Commission	0	[illegible]	0	[illegible]	55	[illegible]
Canadian Human Rights Commission	0	[illegible]	6	[illegible]	7	[illegible]
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Canadian International Development Agency	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Canadian Pension Commission	5	[illegible]	9	[illegible]	14	[illegible]
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	[illegible]	3	[illegible]	6	[illegible]
Canadian Transport Commission	0	[illegible]	0	[illegible]	22	[illegible]
Civil Aviation Tribunal	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Communications	16	[illegible]	23	[illegible]	186	[illegible]
Consumer and Corporate Affairs	16	[illegible]	63	[illegible]	263	[illegible]
Correctional Service of Canada	18	[illegible]	367	[illegible]	3 006	[illegible]
Employment and Immigration	711	[illegible]	855	[illegible]	5 944	[illegible]
Energy, Mines and Resources	17	[illegible]	182	[illegible]	67	[illegible]
Environment	219	[illegible]	700	[illegible]	972	[illegible]
External Affairs	2	[illegible]	6	[illegible]	37	[illegible]
Federal Court	0	[illegible]	2	[illegible]	15	[illegible]
Federal-Provincial Relations Office	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Finance	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Fisheries and Oceans	760	[illegible]	1 271	[illegible]	361	[illegible]
Immigration Appeal Board	0	[illegible]	0	[illegible]	12	[illegible]
Indian Affairs and Northern Development	0	[illegible]	125	[illegible]	385	[illegible]
Insurance	0	[illegible]	1	[illegible]	6	[illegible]
International Joint Commission	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Investment Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Justice	0	[illegible]	21	[illegible]	91	[illegible]
Labour	13	[illegible]	31	[illegible]	75	[illegible]
Law Reform Commission of Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
National Defence (civilian)	228	[illegible]	5 990	[illegible]	4 627	[illegible]
National Energy Board	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
National Health and Welfare	70	[illegible]	231	[illegible]	795	[illegible]
National Library of Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
National Museums of Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
National Parole Board	0	[illegible]	0	[illegible]	30	[illegible]
National Revenue (Customs and Excise)	69	[illegible]	251	[illegible]	1 910	[illegible]
National Revenue (Taxation)	520	[illegible]	298	[illegible]	3 060	[illegible]
Office of the Chief Electoral Officer	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Office of the Commissioner of Official Languages	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Office of the Coordinator, Status of Women	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Office of the Secretary to the Governor General	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Pension Review Board	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Privy Council Office	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Public Archives of Canada	0	[illegible]	9	[illegible]	22	[illegible]
Public Service Commission	5	[illegible]	62	[illegible]	175	[illegible]
Public Service Staff Relations Board	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Public Works	459	[illegible]	456	[illegible]	995	[illegible]
Regional Industrial Expansion	84	[illegible]	109	[illegible]	294	[illegible]
Restrictive Trade Practices Commission	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]

Geographic area

Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 900	1 673	644	306	1 059	812	1	1	26	10 940
8	28	6	5	8	14	0	0	0	131
66	8	2	0	0	6	0	0	0	86
98	7	9	0	9	11	0	0	0	170
0	243	245	22	9	151	0	0	0	727
106	9	7	0	5	7	0	0	0	151
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
1	0	0	0	0	0	0	0	81	1 173
26	32	6	3	11	22	0	0	0	333
0	6	3	0	0	4	0	0	0	395
0	28	17	20	15	16	0	0	0	709
2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
1 457	170	70	26	51	137	1	4	2	2 211
135	291	71	41	82	110	0	0	0	2 292
496	2 298	391	759	886	1 461	0	2	1	10 414
360	6 189	1 004	690	1 391	2 474	34	72	19	23 818
3 896	62	22	24	291	113	9	25	4	4 778
289	2 134	525	317	1 202	791	106	180	4	9 128
2 517	51	8	7	19	26	0	0	1 316	4 237
141	11	3	0	5	6	0	0	0	183
46	0	0	0	0	1	0	0	0	50
844	3	0	0	0	0	0	0	2	851
653	248	242	7	3	1 491	12	27	0	5 583
21	25	7	0	0	10	0	0	0	75
12	757	607	519	507	459	225	227	0	5 133
152	47	5	0	0	5	0	0	0	216
15	21	0	0	0	0	0	0	0	37
112	0	0	0	0	0	0	0	0	112
833	134	24	19	62	122	8	16	3	1 360
48	70	38	9	20	52	1	0	0	857
35	0	0	0	0	0	0	0	0	37
5 464	5 727	1 450	476	2 555	3 792	1	12	38	33 196
379	0	0	0	18	0	0	0	0	398
3 535	1 448	526	396	401	546	278	394	18	8 700
214	0	0	0	0	0	0	0	0	521
923	0	0	0	0	0	0	0	0	1 051
143	23	0	28	0	22	0	0	0	268
1 704	3 262	348	170	445	1 003	11	4	14	9 579
4 094	4 423	1 198	401	1 235	1 966	0	0	0	17 461
68	0	0	0	0	0	0	0	0	68
28	0	0	0	0	0	0	0	0	28
122	3	4	0	4	0	0	0	0	140
37	0	0	0	0	0	0	0	0	37
0	4	19	0	0	4	0	0	0	27
48	1	0	0	0	0	0	0	0	49
110	0	0	0	0	0	0	0	0	110
1	4	0	4	0	4	0	0	0	19
362	0	0	0	0	2	0	0	2	381
688	11	13	0	6	11	0	0	2	772
1 500	61	48	23	56	61	17	27	0	2 419
140	3	0	0	0	3	0	0	0	146
1 854	5 811	187	115	445	813	73	53	1	7 149
1 608	146	133	71	50	97	7	5	15	2 737
15	3	0	3	0	3	0	0	0	15

Table 8—Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (except NCR)	Quebec (NCR)
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	108	[illegible]	135	[illegible]	172	[illegible]
Science and Technology	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Secretary of State of Canada	16	[illegible]	139	[illegible]	349	[illegible]
Solicitor General	0	[illegible]	1	[illegible]	5	[illegible]
Statistics Canada	29	[illegible]	61	[illegible]	76	[illegible]
Supply and Services	91	[illegible]	339	[illegible]	771	[illegible]
Supreme Court	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Tariff Board	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Tax Court of Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Transport	1 646	[illegible]	1 697	[illegible]	3 383	[illegible]
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Treasury Board (Secretariat)	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Veterans Affairs	48	[illegible]	153	[illegible]	1 313	[illegible]
Veterans' Land Administration	0	[illegible]	2	[illegible]	10	[illegible]
War Veterans Allowance Board	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Total	**5 309**	[illegible]	**13 900**	[illegible]	**31 097**	[illegible]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data, see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
1 123	[illegible]	212	[illegible]	347	[illegible]	18	[illegible]	0	[illegible]
121	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
648	[illegible]	43	[illegible]	45	[illegible]	1	[illegible]	8	[illegible]
269	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
4 164	[illegible]	63	[illegible]	61	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
2 391	[illegible]	178	[illegible]	266	[illegible]	2	[illegible]	13	[illegible]
66	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
29	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
54	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
3 929	[illegible]	1 024	[illegible]	1 338	[illegible]	83	[illegible]	3	[illegible]
148	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
730	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
234	[illegible]	138	[illegible]	49	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
1	[illegible]	2	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
52 236	[illegible]	**9 543**	[illegible]	**12 958**	[illegible]	**888**	[illegible]	**1 573**	[illegible]

9 Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	6 075	1 677	2 369	769	7 752	71.1	3 161	28.9	8 444	77.5	2 446	22.5	10 890
Bureau of Pensions Advocates	29	9	74	19	38	29.0	93	71.0	103	78.6	28	21.4	131
Canada Labour Relations Board	16	14	17	39	30	34.9	56	65.1	33	38.4	53	61.6	86
Canadian Aviation Safety Board	83	22	35	29	105	61.8	64	38.2	118	69.8	51	30.2	169
Canadian Grain Commission	502	33	169	12	535	74.6	181	25.4	671	93.7	45	6.3	716
Canadian Human Rights Commission	35	20	59	37	55	36.4	96	63.6	94	62.3	57	37.7	151
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	7	1	11	10	45.5	12	54.5	4	18.2	18	81.8	22
Canadian International Development Agency	318	278	203	373	596	50.8	577	49.2	521	44.5	651	55.5	1 172
Canadian Pension Commission	79	16	203	35	95	28.5	238	71.5	282	84.7	51	15.3	333
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	117	79	74	124	196	49.6	199	50.4	191	48.5	203	51.5	394
Canadian Transport Commission	306	108	165	127	414	58.7	292	41.3	471	66.7	235	33.3	706
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Communications	1 022	358	469	360	1 380	62.5	829	37.5	1 491	67.5	718	32.5	2 211
Consumer and Corporate Affairs	906	408	523	455	1 314	57.3	978	42.7	1 429	62.3	863	37.7	2 293
Correctional Service of Canada	4 954	2 565	1 967	894	7 541	72.4	2 873	27.6	6 921	66.7	3 459	33.3	10 414
Employment and Immigration	5 645	3 278	9 851	4 952	8 948	37.6	14 870	62.4	15 496	65.3	8 230	34.7	23 818
Energy, Mines and Resources	2 505	673	1 103	480	3 188	66.7	1 590	33.3	3 608	75.8	1 153	24.2	4 778
Environment	5 464	1 164	1 795	660	6 657	72.9	2 471	27.1	7 259	79.9	1 824	20.1	9 128
External Affairs	1 880	672	1 134	543	2 556	60.3	1 681	39.7	3 014	71.3	1 215	28.7	4 297
Federal Court	38	32	50	63	70	38.3	113	61.7	88	48.1	95	51.9	183
Federal-Provincial Relations Office	18	10	8	14	28	56.0	22	44.0	26	52.0	24	48.0	50
Finance	349	111	219	166	463	54.4	388	45.6	568	67.2	277	32.8	851
Fisheries and Oceans	3 700	455	1 112	310	4 158	74.5	1 425	25.5	4 813	86.3	765	13.7	5 583
Immigration Appeal Board	15	9	33	18	24	32.0	51	68.0	48	64.0	27	36.0	75
Indian Affairs and Northern Development	2 096	369	2 185	405	2 504	48.8	2 629	51.2	4 281	84.7	774	15.3	5 133
Insurance	106	35	51	24	141	65.3	75	34.7	157	72.7	59	27.3	216
International Joint Commission	13	0	8	1	20	54.1	17	45.9	21	95.5	1	4.5	37
Investment Canada	38	9	50	15	47	42.0	65	58.0	88	78.6	24	21.4	112
Justice	410	177	493	279	587	43.2	773	56.8	903	66.4	456	33.6	1 360
Labour	303	123	266	164	426	49.7	431	50.3	569	66.5	287	33.5	857
Law Reform Commission of Canada	3	5	8	21	8	21.6	29	78.4	11	29.7	26	70.3	37
National Defence (civilian)	17 954	4 419	8 478	2 222	22 458	67.7	10 736	32.3	26 433	79.9	6 640	20.1	33 194
National Energy Board	204	37	105	50	241	61.1	155	38.9	309	78.0	87	22.0	396
National Health and Welfare	2 344	745	4 168	1 213	3 149	36.2	5 551	63.8	6 513	76.9	1 958	23.1	8 700
National Library of Canada	99	47	234	141	146	28.0	375	72.0	333	63.9	188	36.1	521
National Museums of Canada	407	164	307	173	571	54.3	480	45.7	714	67.9	337	32.1	1 051
National Parole Board	48	21	115	84	69	25.7	199	74.3	163	60.8	105	39.2	268
National Revenue (Customs and Excise)	3 904	1 469	3 115	1 086	5 373	56.1	4 209	43.9	7 019	73.3	2 559	26.7	9 578
National Revenue (Taxation)	6 619	2 220	6 175	2 432	8 846	50.7	8 615	49.3	12 794	73.3	4 651	26.7	17 459
Office of the Chief Electoral Officer	7	29	7	20	40	58.8	28	41.2	14	22.2	49	77.8	63
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	5	5	14	9	32.1	19	67.9	9	32.1	19	67.9	28
Office of the Commissioner of Official Languages	14	49	21	56	63	45.0	77	55.0	35	25.0	105	75.0	140
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	17	18	2	5.4	35	94.6	19	51.4	18	48.6	37
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	13	0	14	0	13	48.1	14	51.9	27	100.0	0	0.0	27
Offices of the Information and Privacy Commissioners	19	12	10	8	31	63.3	18	36.7	29	59.2	20	40.8	49

Table 9—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Secretary to the Governor General	16	26	22	40	[illegible]	40.0	[illegible]	60.0	[illegible]	36.5	66	63.5	110
Pension Review Board	2	2	9	6	[illegible]	21.1	[illegible]	78.9	[illegible]	57.9	8	42.1	19
Privy Council Office	87	68	114	108	[illegible]	40.9	[illegible]	59.1	201	53.3	176	46.7	381
Public Archives of Canada	305	138	174	154	[illegible]	57.5	[illegible]	42.5	479	62.1	292	37.9	772
Public Service Commission	439	510	544	914	[illegible]	39.5	1 463	60.5	983	40.8	1 424	59.2	2 419
Public Service Staff Relations Board	33	27	32	40	[illegible]	47.9	[illegible]	52.1	[illegible]	49.2	67	50.8	140
Public Works	3 910	1 445	1 269	496	5 355	75.2	1 774	24.8	5 179	72.7	1 941	27.3	7 149
Regional Industrial Expansion	1 085	373	801	472	1 458	53.3	1 279	46.7	1 886	69.1	845	30.9	2 737
Restrictive Trade Practices Commission	6	1	3	5	[illegible]	46.7	[illegible]	53.3	[illegible]	60.0	6	40.0	15
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	466	160	2 156	497	630	19.1	2 667	80.9	2 622	80.0	657	20.0	3 297
Science and Technology	40	16	33	32	[illegible]	46.3	[illegible]	53.7	[illegible]	60.3	48	39.7	121
Secretary of State of Canada	317	670	590	1 287	[illegible]	34.5	1 877	65.5	[illegible]	31.7	1 957	68.3	2 864
Solicitor General	94	23	107	62	[illegible]	41.0	[illegible]	59.0	[illegible]	70.3	85	29.7	290
Statistics Canada	1 452	753	1 483	944	2 220	47.2	2 483	52.8	2 935	63.4	1 697	36.6	4 703
Supply and Services	2 889	1 860	2 815	2 084	4 770	49.1	4 951	50.9	5 704	59.1	3 944	40.9	9 721
Supreme Court	11	16	15	24	[illegible]	40.9	[illegible]	59.1	[illegible]	39.4	40	60.6	66
Tariff Board	13	3	8	5	[illegible]	55.2	[illegible]	44.8	[illegible]	72.4	8	27.6	29
Tax Court of Canada	7	9	20	20	[illegible]	28.6	[illegible]	71.4	[illegible]	48.2	29	51.8	56
Transport	12 904	3 455	2 944	1 191	16 382	79.8	4 142	20.2	15 848	77.3	4 646	22.7	20 524
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	83	13	27	26	[illegible]	64.4	[illegible]	35.6	[illegible]	73.8	39	26.2	149
Treasury Board (Secretariat)	296	106	189	149	[illegible]	54.3	[illegible]	45.7	[illegible]	65.5	255	34.5	740
Veterans Affairs	675	658	1 081	693	1 343	42.9	1 785	57.1	1 756	56.5	1 351	43.5	3 127
Veterans' Land Administration	52	9	72	4	[illegible]	44.9	[illegible]	55.1	[illegible]	90.5	13	9.5	138
War Veterans Allowance Board	11	2	6	9	[illegible]	46.4	[illegible]	53.6	[illegible]	60.7	11	39.3	28
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	126 587	[illegible]	90 741	[illegible]	155 840	[illegible]	60 455	[illegible]	217 223

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

10 Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, in current dollars and in constant dollars, 1985 and 1986

1985 (Current dollars)

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	103	50	32	9	[illegible]	78.9	[illegible]	21.1	[illegible]	69.6	[illegible]	30.4	[illegible]
10 000-14 999	49	19	333	126	[illegible]	13.4	[illegible]	86.6	[illegible]	72.5	[illegible]	27.5	[illegible]
15 000-19 999	7 362	3 509	16 057	7 139	[illegible]	31.9	[illegible]	68.1	[illegible]	68.7	[illegible]	31.3	[illegible]
20 000-24 999	13 708	5 201	17 941	8 125	[illegible]	42.1	[illegible]	57.9	[illegible]	70.4	[illegible]	29.6	[illegible]
25 000-29 999	18 603	6 500	9 098	3 494	[illegible]	66.5	[illegible]	33.5	[illegible]	73.5	[illegible]	26.5	[illegible]
30 000-34 999	17 901	6 441	6 943	2 754	[illegible]	71.5	[illegible]	28.5	[illegible]	73.0	[illegible]	27.0	[illegible]
35 000-39 999	8 462	3 080	2 393	1 325	[illegible]	75.7	[illegible]	24.3	[illegible]	71.1	[illegible]	28.9	[illegible]
40 000-44 999	7 812	2 513	1 211	576	[illegible]	85.2	[illegible]	14.8	[illegible]	74.[illegible]	[illegible]	25.5	[illegible]
45 000-49 999	4 520	1 345	607	345	[illegible]	86.0	[illegible]	14.0	[illegible]	75.2	[illegible]	24.8	[illegible]
50 000-54 999	5 855	1 233	457	115	[illegible]	92.5	[illegible]	7.5	[illegible]	82.4	[illegible]	17.6	[illegible]
55 000-59 999	3 528	709	214	47	[illegible]	94.2	[illegible]	5.8	[illegible]	83.2	[illegible]	16.8	[illegible]
60 000-64 999	1 578	274	81	18	[illegible]	94.9	[illegible]	5.1	[illegible]	85.0	[illegible]	15.0	[illegible]
65 000-69 999	587	148	30	11	[illegible]	94.7	[illegible]	5.3	[illegible]	79.5	[illegible]	20.5	[illegible]
70 000-74 999	437	88	18	6	[illegible]	95.6	[illegible]	4.4	[illegible]	82.9	[illegible]	17.1	[illegible]
75 000-79 999	275	66	10	6	[illegible]	95.5	[illegible]	4.5	[illegible]	79.8	[illegible]	20.2	[illegible]
80 000 and over	194	57	6	2	[illegible]	97.0	[illegible]	3.0	[illegible]	77.2	[illegible]	22.8	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**122 373**	[illegible]	**79 704**	[illegible]	**146 405**	[illegible]	**55 331**	[illegible]	**202 077**
Other[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	[illegible]	38.2	[illegible]	61.8	[illegible]	68.7	[illegible]	31.3	[illegible]
Grand total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**130 461**	[illegible]	**92 797**	[illegible]	**160 506**	[illegible]	**61 741**	[illegible]	**223 173**[c]

1985 (Constant dollars)[b]

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	103	50	33	9	[illegible]	78.6	[illegible]	21.4	[illegible]	69.7	[illegible]	30.3	[illegible]
10 000-14 999	4 386	1 987	8 974	3 904	[illegible]	33.1	[illegible]	66.9	[illegible]	69.4	[illegible]	30.6	[illegible]
15 000-19 999	18 025	7 482	27 379	12 381	[illegible]	39.1	[illegible]	60.9	[illegible]	69.6	[illegible]	30.4	[illegible]
20 000-24 999	26 097	9 052	10 818	4 046	[illegible]	70.2	[illegible]	29.8	[illegible]	73.8	[illegible]	26.2	[illegible]
25 000-29 999	15 006	5 214	4 877	2 086	[illegible]	74.4	[illegible]	25.6	[illegible]	73.1	[illegible]	26.9	[illegible]
30 000-34 999	8 765	3 035	1 776	1 066	[illegible]	80.6	[illegible]	19.4	[illegible]	72.0	[illegible]	28.0	[illegible]
35 000-39 999	6 564	1 964	779	416	[illegible]	87.7	[illegible]	12.3	[illegible]	75.5	[illegible]	24.5	[illegible]
40 000-44 999	6 208	1 248	485	109	[illegible]	92.6	[illegible]	7.4	[illegible]	83.1	[illegible]	16.9	[illegible]
45 000-49 999	3 737	687	205	49	[illegible]	94.6	[illegible]	5.4	[illegible]	84.3	[illegible]	15.7	[illegible]
50 000-54 999	1 131	287	67	16	[illegible]	94.5	[illegible]	5.5	[illegible]	79.8	[illegible]	20.2	[illegible]
55 000-59 999	514	114	25	9	[illegible]	94.9	[illegible]	5.1	[illegible]	81.4	[illegible]	18.6	[illegible]
60 000-64 999	284	62	11	6	[illegible]	95.3	[illegible]	4.7	[illegible]	81.3	[illegible]	18.7	[illegible]
65 000-69 999	97	38	2	1	[illegible]	97.8	[illegible]	2.2	[illegible]	71.7	[illegible]	28.3	[illegible]
70 000-74 999	55	11	0	0	[illegible]	100.0	[illegible]	0.0	[illegible]	83.3	[illegible]	16.7	[illegible]
75 000-79 999	1	1	0	0	[illegible]	100.0	[illegible]	0.0	[illegible]	50.0	[illegible]	50.0	[illegible]
80 000 and over	1	1	0	0	[illegible]	100.0	[illegible]	0.0	[illegible]	50.0	[illegible]	50.0	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**122 373**	[illegible]	**79 704**	[illegible]	**146 405**	[illegible]	**55 331**	[illegible]	**202 077**
Other[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	[illegible]	38.2	[illegible]	61.8	[illegible]	68.7	[illegible]	31.3	[illegible]
Grand total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**130 461**	[illegible]	**92 797**	[illegible]	**160 506**	[illegible]	**61 741**	[illegible]	**223 173**[c]

[a] Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

[b] The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1985 and 1986 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

[c] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 10—Continued

1986 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
74	33	16	4	**107**	84.3	**20**	15.7	**90**	70.9	**37**	29.1	**127**
5	4	30	15	**9**	16.4	**46**	83.6	**35**	64.8	**19**	35.2	**55**
2 289	1 276	6 262	2 624	**3 579**	28.6	**8 919**	71.4	**8 551**	68.7	**3 900**	31.3	**12 498**
12 434	5 102	22 542	10 408	**17 574**	34.7	**33 004**	65.3	**34 976**	69.3	**15 510**	30.7	**50 578**
13 491	4 555	8 537	3 855	**18 069**	59.2	**12 429**	40.8	**22 028**	72.4	**8 410**	27.6	**30 498**
20 009	7 456	8 682	3 255	**27 490**	69.7	**11 959**	30.3	**28 691**	72.8	**10 711**	27.2	**39 449**
11 885	4 437	4 147	1 992	**16 339**	72.7	**6 147**	27.3	**16 032**	71.4	**6 429**	28.6	**22 486**
6 113	2 210	1 343	687	**8 333**	80.4	**2 030**	19.6	**7 456**	72.0	**2 897**	28.0	**10 363**
6 595	1 984	952	455	**8 587**	85.9	**1 407**	14.1	**7 547**	75.6	**2 439**	24.4	**9 994**
5 785	1 372	545	215	**7 161**	90.4	**760**	9.6	**6 330**	80.0	**1 587**	20.0	**7 921**
4 277	946	400	98	**5 229**	91.3	**498**	8.7	**4 677**	81.8	**1 044**	18.2	**5 727**
2 441	485	165	37	**2 927**	93.5	**202**	6.5	**2 606**	83.3	**522**	16.7	**3 129**
1 349	235	79	15	**1 587**	94.4	**94**	5.6	**1 428**	85.1	**250**	14.9	**1 681**
693	160	36	15	**856**	94.4	**51**	5.6	**729**	80.6	**175**	19.4	**907**
334	81	11	6	**417**	96.1	**17**	3.9	**345**	79.9	**87**	20.1	**434**
228	61	10	4	**292**	95.4	**14**	4.6	**238**	78.5	**65**	21.5	**306**
88 002	**30 397**	**53 757**	**23 685**	118 556	**68.4**	77 597	**39.6**	141 759	**72.4**	54 082	**27.6**	196 153
5 857	1 880	8 224	4 493	**8 031**	37.9	**13 144**	62.1	**14 081**	68.8	**6 373**	31.2	**21 175**
93 859	**32 277**	**61 981**	**28 178**	126 587	**58.2**	90 741	**41.8**	155 840	**72.0**	60 455	**28.0**	217 223

1986 (Constant dollars)[1]

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No	%	No	%	No	%	No	%	Total
76	35	16	10	**111**	81.0	**26**	19.0	**92**	67.2	**45**	32.8	**137**
2 210	1 237	5 941	2 523	**3 460**	28.9	**8 497**	71.1	**8 151**	68.4	**3 760**	31.6	**11 957**
15 571	6 395	25 334	11 819	**22 013**	37.2	**37 213**	62.8	**40 905**	69.2	**18 214**	30.8	**59 226**
20 779	6 987	10 285	4 043	**27 797**	65.9	**14 376**	34.1	**31 064**	73.8	**11 030**	26.2	**42 173**
18 966	7 108	7 871	3 208	**26 097**	70.2	**11 092**	29.8	**26 837**	72.2	**10 316**	27.8	**37 189**
10 491	3 768	2 421	1 344	**14 273**	79.1	**3 766**	20.9	**12 912**	71.6	**5 112**	28.4	**18 039**
6 920	2 147	907	461	**9 076**	86.9	**1 368**	13.1	**7 827**	75.0	**2 608**	25.0	**10 444**
6 756	1 461	597	183	**8 222**	91.3	**780**	8.7	**7 353**	81.7	**1 644**	18.3	**9 002**
4 469	857	294	62	**5 330**	93.7	**356**	6.3	**4 763**	83.8	**919**	16.2	**5 686**
1 036	240	57	18	**1 282**	94.5	**73**	5.5	**1 093**	80.9	**258**	19.1	**1 357**
497	101	24	10	**600**	94.6	**34**	5.4	**521**	82.4	**111**	17.6	**634**
158	42	9	3	**200**	94.3	**12**	5.7	**167**	78.8	**45**	21.2	**212**
23	8	1	1	**32**	94.1	**2**	5.9	**24**	72.7	**9**	27.3	**34**
48	9	0	0	**59**	100.0	**0**	0.0	**48**	84.2	**9**	15.8	**59**
2	2	0	0	**4**	100.0	**0**	0.0	**2**	50.0	**2**	50.0	**4**
0	0	0	0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**0**
88 002	**30 397**	**53 757**	**23 685**	118 556	**68.4**	77 597	**39.6**	141 759	**72.4**	54 082	**27.6**	196 153
5 857	1 880	8 224	4 493	**8 031**	37.9	**13 144**	62.1	**14 081**	68.8	**6 373**	31.2	**21 175**
93 859	**32 277**	**61 981**	**28 178**	126 587	**58.2**	90 741	**41.8**	155 840	**72.0**	60 455	**28.0**	217 223

Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1986

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 075	764	291	80	**3 839**	91.2	**371**	8.8	**3 366**	80.0	**844**	20.0	**4 210**
• Specified period	13	3	0	1	**16**	94.1	**1**	5.9	**13**	76.5	**4**	23.5	**17**
Total	**3 088**	**767**	**291**	**81**	3 855	**91.2**	372	**8.8**	3 379	**79.9**	848	**20.1**	4 227
Part-time													
• Indeterminate	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Total	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	3 954	**90.9**	397	**9.1**	3 469	**79.7**	882	**20.3**	4 351
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 168	3 367	3 330	1 169	**16 571**	78.5	**4 538**	21.5	**16 498**	78.4	**4 536**	21.6	**21 109**
• Seasonal	5	1	3	0	**6**	66.7	**3**	33.3	**8**	88.9	**1**	11.1	**9**
• Specified period	505	142	440	108	**694**	54.0	**590**	46.0	**945**	79.1	**250**	20.9	**1 284**
Total	**13 678**	**3 510**	**3 773**	**1 277**	17 271	**77.1**	5 131	**22.9**	17 451	**78.5**	4 787	**21.5**	22 402
Part-time													
• Indeterminate	23	20	176	103	**43**	13.3	**280**	86.7	**199**	61.8	**123**	38.2	**323**
• Specified period	14	2	30	9	**16**	27.6	**42**	72.4	**44**	80.0	**11**	20.0	**58**
Total	37	22	206	112	**59**	15.5	**322**	84.5	**243**	64.5	**134**	35.5	**381**
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	17 330	**76.1**	5 453	**23.9**	17 694	**78.3**	4 921	**21.8**	22 783
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	24 219	10 131	13 392	5 992	**34 371**	63.9	**19 398**	36.1	**37 611**	70.0	**16 123**	30.0	**53 769**
• Seasonal	10	3	8	5	**13**	50.0	**13**	50.0	**18**	69.2	**8**	30.8	**26**
• Specified period	693	301	606	278	**1 016**	52.8	**908**	47.2	**1 299**	69.2	**579**	30.8	**1 924**
Total	**24 922**	**10 435**	**14 006**	**6 275**	35 400	**63.5**	20 319	**36.5**	38 928	**70.0**	16 710	**30.0**	55 719
Part-time													
• Indeterminate	63	61	520	330	**124**	12.7	**851**	87.3	**583**	59.9	**391**	40.1	**975**
• Seasonal	41	12	6	0	**54**	90.0	**6**	10.0	**47**	79.7	**12**	20.3	**60**
• Specified period	31	16	51	20	**51**	41.1	**73**	58.9	**82**	69.5	**36**	30.5	**124**
Total	135	89	577	350	**229**	19.8	**930**	80.2	**712**	61.9	**439**	38.1	**1 159**
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	35 629	**62.6**	21 250	**37.4**	39 641	**69.8**	17 149	**30.2**	56 879
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	17 448	4 531	2 364	690	**22 011**	87.8	**3 064**	12.2	**19 812**	79.1	**5 221**	20.9	**25 075**
• Seasonal	246	49	27	10	**295**	88.7	**38**	11.3	**273**	82.2	**59**	17.8	**336**
• Specified period	574	150	244	69	**747**	69.5	**328**	30.5	**818**	78.9	**219**	21.1	**1 075**
Total	**18 268**	**4 730**	**2 635**	**769**	23 056	**87.0**	3 430	**13.0**	20 903	**79.2**	5 499	**20.8**	26 486
Part-time													
• Indeterminate	6	3	73	26	**9**	8.3	**99**	91.7	**79**	73.1	**29**	26.9	**108**
• Specified period	11	4	12	4	**15**	48.4	**16**	51.6	**23**	74.2	**8**	25.8	**31**
Total	17	7	85	30	**24**	17.3	**115**	82.7	**102**	73.4	**37**	26.6	**139**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	23 080	**86.7**	3 545	**13.3**	21 005	**79.1**	5 536	**20.9**	26 625
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	57 910	18 793	19 377	7 931	**76 792**	73.7	**27 371**	26.3	**77 287**	74.3	**26 724**	25.7	**104 163**
• Seasonal	261	53	38	15	**317**	85.4	**54**	14.6	**299**	81.5	**68**	18.5	**371**
• Specified period	1 785	596	1 290	456	**2 473**	57.5	**1 827**	42.5	**3 075**	74.5	**1 052**	25.5	**4 300**
Total	**59 956**	**19 442**	**20 705**	**8 402**	79 582	**73.1**	29 252	**26.9**	80 661	**74.3**	27 844	**25.7**	108 834
Part-time													
• Indeterminate	92	84	770	459	**176**	12.5	**1 231**	87.5	**862**	61.4	**543**	38.6	**1 407**
• Seasonal	41	12	6	0	**54**	90.0	**6**	10.0	**47**	79.7	**12**	20.3	**60**
• Specified period	56	22	93	33	**82**	38.5	**131**	61.5	**149**	73.0	**55**	27.0	**204**
Total	189	118	869	492	**313**	18.6	**1 368**	81.4	**1 058**	63.4	**610**	36.6	**1 668**
Total	**60 216**	**19 586**	**21 574**	**8 894**	79 993	**72.3**	30 645	**27.7**	81 809	**74.2**	28 488	**25.8**	110 638

Table 11—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	6 398	3 571	31 058	14 656	**9 979**	17.9	**45 786**	82.1	**37 456**	67.3	**18 227**	32.7	**55 765**
• Seasonal	4	6	57	38	**10**	9.5	**95**	90.5	**61**	58.1	**44**	41.9	**105**
• Specified period	880	426	4 066	2 268	**1 344**	17.2	**6 491**	82.8	**4 946**	64.7	**2 694**	35.3	**7 835**
Total	**7 282**	**4 003**	**35 181**	**16 962**	11 333	**17.8**	52 372	**82.2**	42 463	**66.9**	20 965	**33.1**	63 705
Part-time													
• Indeterminate	21	19	1 165	828	**52**	2.4	**2 072**	97.6	**1 186**	58.3	**847**	41.7	**2 124**
• Seasonal	0	0	2	0	**0**	0.0	**2**	100.0	**2**	100.0	**0**	0.0	**2**
• Specified period	43	18	240	150	**76**	14.4	**451**	85.6	**283**	62.7	**168**	37.3	**527**
Total	64	37	1 407	978	**128**	4.8	**2 525**	95.2	**1 471**	59.2	**1 015**	40.8	**2 653**
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17.3**	**54 897**	**82.7**	**43 934**	**66.7**	**21 981**	**33.3**	66 359
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	23 563	7 994	3 272	1 082	**31 603**	87.8	**4 371**	12.2	**26 835**	74.7	**9 076**	25.3	**35 974**
• Seasonal	557	165	58	11	**724**	91.3	**69**	8.7	**615**	77.7	**176**	22.3	**793**
• Specified period	1 940	375	245	64	**2 410**	88.3	**318**	11.7	**2 185**	83.3	**439**	16.7	**2 728**
Total	**26 060**	**8 534**	**3 575**	**1 157**	34 737	**88.0**	4 758	**12.0**	29 635	**75.4**	9 691	**24.6**	39 495
Part-time													
• Indeterminate	87	53	149	122	**162**	35.4	**295**	64.6	**236**	57.4	**175**	42.6	**457**
• Seasonal	3	0	3	0	**3**	50.0	**3**	50.0	**6**	100.0	**0**	0.0	**6**
• Specified period	10	21	23	40	**41**	36.9	**70**	63.1	**33**	35.1	**61**	64.9	**111**
Total	100	74	175	162	**206**	35.9	**368**	64.1	**275**	53.8	**236**	46.2	**574**
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87.2**	**5 126**	**12.8**	**29 911**	**75.1**	**9 929**	**24.9**	40 072
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	88 002	30 397	53 757	23 685	**118 556**	60.4	**77 597**	39.6	**141 759**	72.4	**54 082**	27.6	**196 153**
• Seasonal	822	224	153	64	**1 051**	82.8	**218**	17.2	**975**	77.2	**288**	22.8	**1 269**
• Specified period	4 608	1 398	5 602	2 789	**6 231**	41.9	**8 639**	58.1	**10 210**	70.9	**4 187**	29.1	**14 870**
Total	**93 432**	**32 019**	**59 512**	**26 538**	125 838	**59.3**	86 454	**40.7**	152 944	**72.3**	58 557	**27.7**	212 292
Part-time													
• Indeterminate	200	156	2 085	1 409	**390**	9.8	**3 599**	90.2	**2 285**	59.4	**1 565**	40.6	**3 989**
• Seasonal	44	12	11	0	**57**	83.8	**11**	16.2	**55**	82.1	**12**	17.9	**68**
• Specified period	109	61	356	223	**199**	23.4	**652**	76.6	**465**	62.1	**284**	37.9	**851**
Total	353	229	2 452	1 632	**646**	13.2	4 262	86.8	2 805	60.1	1 861	39.9	4 908
Grand total	**93 839**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	**126 587**	**58.2**	**90 741**	**41.8**	**155 840**	**72.0**	**60 455**	**28.0**	217 223

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

12 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1986

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 779	478	142	45	**2 257**	92.3	**187**	7.7	**1 921**	78.6	**523**	21.4	**2 444**
Senior Management (SM)	1 382	315	166	44	**1 697**	89.0	**210**	11.0	**1 588**	83.3	**359**	18.8	**1 907**
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	3 954	**90.9**	397	**9.1**	3 469	**79.7**	882	**20.3**	4 351
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	9	13	2	0	**22**	91.7	**2**	8.3	**11**	45.8	**13**	54.2	**24**
Agriculture (AG)	211	55	36	9	**266**	85.5	**45**	14.5	**247**	79.4	**64**	20.6	**311**
Architecture and Town Planning (AR)	232	52	24	16	**284**	87.4	**41**	12.6	**256**	79.0	**68**	21.0	**325**
Auditing (AU)	2 321	697	260	56	**3 019**	90.5	**316**	9.5	**2 581**	77.4	**753**	22.6	**3 335**
Biological Sciences (BI)	770	114	188	41	**890**	79.4	**231**	20.6	**958**	86.1	**155**	13.9	**1 121**
Chemistry (CH)	270	41	73	16	**314**	77.9	**89**	22.1	**343**	85.7	**57**	14.2	**403**
Defense Scientific Service (DS)	382	116	32	13	**498**	91.7	**45**	8.3	**414**	76.2	**129**	23.8	**543**
Dentistry (DE)	27	6	2	0	**34**	94.4	**2**	5.6	**29**	82.9	**6**	17.1	**36**
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 488	378	424	121	**1 877**	77.4	**547**	22.6	**1 912**	79.3	**499**	20.7	**2 424**
Education (ED)	755	435	742	452	**1 218**	49.9	**1 225**	50.1	**1 497**	62.8	**887**	37.2	**2 443**
Engineering and Land Surveying (EN)	2 307	475	72	30	**2 782**	96.5	**102**	3.5	**2 379**	82.5	**505**	17.5	**2 884**
Forestry (FO)	120	31	11	1	**152**	92.7	**12**	7.3	**131**	80.4	**32**	19.6	**164**
Historical Research (HR)	130	48	70	17	**178**	67.2	**87**	32.8	**200**	75.5	**65**	24.5	**265**
Home Economics (HE)	0	0	25	15	**0**	0.0	**42**	100.0	**25**	62.5	**15**	37.5	**42**
Law (LA)	390	139	174	69	**529**	68.5	**243**	31.5	**564**	73.1	**208**	26.9	**772**
Library Science (LS)	119	46	291	54	**165**	32.2	**348**	67.8	**410**	80.4	**100**	19.6	**513**
Mathematics (MA)	96	32	39	12	**128**	71.5	**51**	28.5	**135**	75.4	**44**	24.6	**179**
Medicine (MD)	180	59	38	4	**242**	84.9	**43**	15.1	**218**	77.6	**63**	22.4	**285**
Meteorology (MT)	409	118	32	17	**529**	91.5	**49**	8.5	**441**	76.6	**135**	23.4	**578**
Nursing (NU)	131	37	1 041	311	**171**	10.9	**1 392**	89.1	**1 172**	77.1	**348**	22.9	**1 563**
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	16	7	**1**	4.2	**23**	95.8	**17**	70.8	**7**	29.2	**24**
Pharmacy (PH)	23	14	11	8	**37**	66.1	**19**	33.9	**34**	60.7	**22**	39.3	**56**
Physical Sciences (PC)	651	91	106	27	**749**	84.9	**133**	15.1	**757**	86.5	**118**	13.5	**882**
Psychology (PS)	59	20	25	15	**80**	66.7	**40**	33.3	**84**	70.6	**35**	29.4	**120**
Scientific Regulation (SG)	303	83	58	23	**388**	82.7	**81**	17.3	**361**	77.3	**106**	22.7	**469**
Scientific Research (SE)	1 758	166	91	16	**1 933**	94.7	**108**	5.3	**1 849**	91.0	**182**	9.0	**2 031**
Social Work (SW)	60	21	38	5	**81**	64.8	**44**	35.2	**98**	79.0	**26**	21.0	**125**
University Teaching (UT)	131	87	4	5	**223**	95.7	**10**	4.3	**135**	59.5	**92**	40.5	**233**
Veterinary Science (VS)	382	158	54	29	**540**	86.7	**83**	13.3	**436**	70.0	**187**	30.0	**623**
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	17 330	**76.1**	5 453	**23.9**	17 694	**78.2**	4 921	**21.8**	22 783
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 265	1 885	3 313	1 960	**6 159**	53.8	**5 280**	46.2	**7 578**	66.3	**3 845**	33.7	**11 439**
Administrative Trainee (AT)	12	10	24	7	**23**	41.8	**32**	58.2	**36**	67.9	**17**	32.1	**55**
Commerce (CO)	1 371	365	225	77	**1 739**	85.2	**303**	14.8	**1 596**	78.3	**442**	21.7	**2 043**
Computer Systems Administration (CS)	2 059	611	590	257	**2 677**	75.9	**850**	24.1	**2 649**	75.3	**868**	24.7	**3 527**
Financial Administration (FI)	1 341	482	552	218	**1 824**	70.3	**771**	29.7	**1 893**	73.0	**700**	27.0	**2 595**
Foreign Service (ES)	711	219	142	44	**930**	83.3	**186**	16.7	**853**	76.4	**263**	23.6	**1 116**
Information Services (IS)	385	228	387	239	**614**	49.4	**629**	50.6	**772**	62.3	**467**	37.7	**1 243**
Organization and Methods (OM)	451	126	173	45	**577**	72.6	**218**	27.4	**624**	78.5	**171**	21.5	**796**
Personnel Administration (PE)	856	588	930	529	**1 444**	49.7	**1 460**	50.3	**1 786**	61.6	**1 114**	38.4	**2 900**
Program Administration (PM)	11 561	4 839	7 325	2 461	**16 414**	62.6	**9 802**	37.4	**18 886**	72.1	**7 309**	27.9	**26 216**
Purchasing and Supply (PG)	1 093	390	450	150	**1 483**	71.2	**600**	28.8	**1 543**	74.1	**540**	25.9	**2 083**
Translation (TR)	75	451	66	481	**526**	49.0	**547**	51.0	**141**	13.1	**932**	86.9	**1 073**
Welfare Programs (WP)	877	333	407	157	**1 219**	68.1	**572**	31.9	**1 284**	72.4	**490**	27.6	**1 791**
Total	**25 857**	**10 824**	**14 984**	**6 625**	35 629	**62.6**	21 250	**37.4**	39 641	**69.8**	17 149	**30.2**	56 879

Table 12-Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 763	304	54	24	**2 067**	96.4	**78**	3.6	**1 817**	84.7	**328**	15.3	**2 145**
Aircraft Operations (AO)	440	98	17	7	**544**	95.8	**24**	4.2	**457**	81.3	**105**	18.7	**568**
Drafting and Illustration (DD)	1 084	318	190	60	**1 409**	84.8	**253**	15.2	**1 274**	77.1	**378**	22.9	**1 662**
Educational Support (EU)	8	3	32	2	**11**	23.4	**36**	76.6	**40**	88.9	**5**	11.1	**47**
Electronics (EL)	2 342	608	36	10	**2 950**	98.5	**46**	1.5	**2 378**	79.4	**618**	20.6	**2 996**
Engineering and Scientific Support (EG)	4 856	1 100	961	176	**5 988**	83.8	**1 154**	16.2	**5 817**	82.0	**1 276**	18.0	**7 142**
General Technical (GT)	1 996	475	334	87	**2 475**	85.4	**423**	14.6	**2 330**	80.6	**562**	19.4	**2 898**
Photography (PY)	87	39	14	6	**126**	86.3	**20**	13.7	**101**	69.2	**45**	30.8	**146**
Primary Products Inspection (PI)	1 805	619	156	62	**2 428**	91.8	**218**	8.2	**1 961**	74.2	**681**	25.8	**2 646**
Radio Operations (RO)	948	168	66	19	**1 116**	92.9	**85**	7.1	**1 014**	84.4	**187**	15.6	**1 201**
Ships' Officers (SO)	1 166	287	48	23	**1 453**	95.3	**71**	4.7	**1 214**	79.7	**310**	20.3	**1 524**
Social Science Support (SI)	701	341	781	322	**1 047**	48.7	**1 105**	51.3	**1 482**	69.1	**663**	30.9	**2 152**
Technical Inspection (TI)	1 089	377	31	1	**1 466**	97.9	**32**	2.1	**1 120**	74.8	**378**	25.2	**1 498**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	23 080	**86.7**	3 545	**13.3**	21 005	**79.1**	5 536	**20.9**	26 625
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	6 177	3 567	26 370	12 272	**9 805**	20.1	**38 916**	79.9	**32 547**	67.3	**15 839**	32.7	**48 721**
Communications (CM)	323	86	190	47	**409**	63.3	**237**	36.7	**513**	79.4	**133**	20.6	**646**
Data Processing (DA)	624	279	1 558	585	**907**	29.4	**2 173**	70.6	**2 182**	71.6	**864**	28.4	**3 080**
Office Equipment Operation (OE)	119	72	114	82	**200**	49.1	**207**	50.9	**233**	60.2	**154**	39.8	**407**
Secretariat, Stenographic, Typing (ST)	103	37	8 356	4 954	**141**	1.0	**13 364**	99.0	**8 459**	62.9	**4 991**	37.1	**13 505**
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	11 462	**17.3**	54 897	**82.7**	43 934	**66.7**	21 981	**33.3**	66 359
Operational													
Correction (CX)	2 643	1 496	438	156	**4 156**	87.4	**597**	12.6	**3 081**	65.1	**1 652**	34.9	**4 753**
Firefighters (FR)	1 173	201	6	1	**1 376**	99.5	**7**	0.5	**1 179**	85.4	**202**	14.6	**1 383**
General Labour and Trades (GL)	10 939	3 353	214	47	**14 351**	98.2	**265**	1.8	**11 153**	76.6	**3 400**	23.4	**14 616**
General Services (GS)	4 864	1 885	2 433	519	**6 779**	69.6	**2 964**	30.4	**7 297**	75.2	**2 404**	24.8	**9 743**
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	1 556	383	14	1	**1 945**	99.2	**15**	0.8	**1 570**	80.1	**384**	19.7	**1 960**
Hospital Services (HS)	212	439	454	303	**681**	46.2	**793**	53.8	**666**	47.1	**742**	52.7	**1 474**
Lightkeepers (LI)	330	32	5	0	**362**	98.6	**5**	1.4	**335**	91.3	**32**	8.7	**367**
Printing Operations (PR)	279	479	126	280	**762**	65.1	**408**	34.9	**405**	34.8	**759**	65.2	**1 170**
Ship Repair (SR)	2 378	29	11	0	**2 426**	99.5	**11**	0.5	**2 389**	98.5	**29**	1.5	**2 437**
Ships' Crews (SC)	1 787	313	49	12	**2 108**	97.2	**61**	2.8	**1 836**	85.0	**325**	15.0	**2 169**
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87.2**	**5 126**	**12.8**	**29 911**	**75.1**	**9 929**	**24.9**	**40 072**
Grand total	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	126 587	**58.2**	90 741	**41.8**	155 840	**72.0**	60 455	**28.0**	217 223

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes: Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1986

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	37	0.7	231	4.4	996	18.8	1 232	23.2	1 376	25.9	1 437	27.1	5 309
Prince Edward Island	25	1.2	102	4.9	563	27.3	252	12.2	730	35.3	393	19.0	2 066
Nova Scotia	95	0.7	985	7.1	1 997	14.4	2 204	15.9	3 164	22.8	5 455	39.2	13 900
New Brunswick	56	0.8	449	6.1	1 622	21.9	1 076	14.6	2 315	31.3	1 870	25.3	7 390
Quebec (Except NCR)	193	0.6	2 895	9.3	7 977	25.7	3 632	11.7	9 250	29.7	7 133	22.9	31 097
Quebec (NCR)	762	4.2	1 761	9.7	7 464	41.2	1 030	5.7	6 170	34.1	894	4.9	18 114
Ontario (NCR)	2 194	4.2	7 209	13.8	15 181	29.1	5 429	10.4	18 214	34.9	3 879	7.4	52 236
Ontario (Except NCR)	227	0.7	3 558	10.2	9 445	27.0	4 029	11.5	10 644	30.5	7 003	20.1	34 919
Manitoba	91	1.0	1 126	11.8	2 116	22.2	1 404	14.7	3 098	32.5	1 708	17.9	9 543
Saskatchewan	38	0.7	794	14.1	1 359	24.1	655	11.6	1 531	27.2	1 251	22.2	5 632
Alberta	99	0.8	1 403	10.8	2 751	21.2	1 971	15.2	3 439	26.5	3 290	25.4	12 998
British Columbia	136	0.7	1 821	9.0	4 397	21.8	3 081	15.3	5 497	27.2	5 238	26.0	20 175
Yukon	6	0.7	169	19.0	144	16.2	197	22.2	180	20.3	184	20.7	888
Northwest Territories	9	0.6	206	14.7	177	12.7	398	28.5	288	20.6	278	19.9	1 397
Outside Canada	260	16.5	74	4.7	690	43.9	34	2.2	460	29.2	55	3.5	1 573
Total	4 351	2.0	22 783	10.5	56 879	26.2	26 625	12.3	66 359	30.5	40 072	18.4	217 223*

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category.

14 The Management Category and women, francophones and indigenous people

Number and percentage of men, women, anglophones, francophones and indigenous people in the Management Category, by group and level, 1985 and 1986

1985

	Men		Women		Anglophones		Francophones		Indigenous people		Total employees in category
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
EX-5*	86	98.9	1	1.1	66	75.9	21	24.1	0	0.0	87
EX-4	195	94.7	11	5.3	157	76.2	49	23.8	2	1.0	206
EX-3	443	95.5	21	4.5	368	79.3	96	20.7	2	0.4	464
EX-2	665	93.5	46	6.5	558	78.5	153	21.5	3	0.4	711
EX-1	894	91.5	83	8.5	757	77.5	220	22.5	5	0.5	977
SM	1 775	90.8	180	9.2	1 601	81.9	354	18.1	14	0.7	1 955
Total	4 058	92.2	342	7.8	3 507	79.7	893	20.3	26	0.6	4 400

1986

EX-5*	81	97.6	2	2.4	66	79.5	17	20.5	0	0.0	83
EX-4	201	93.9	13	6.1	161	75.2	53	24.8	2	0.9	214
EX-3	433	94.1	27	5.9	369	80.2	91	19.8	2	0.4	460
EX-2	693	93.0	52	7.0	586	78.7	159	21.3	4	0.5	745
EX-1	854	90.2	93	9.8	743	78.5	204	21.5	5	0.5	947
SM	1 692	89.0	210	11.0	1 544	81.2	358	18.8	13	0.7	1 902
Total	3 954	90.9	397	9.1	3 469	79.7	882	20.3	26	0.6	4 351

*Includes 8 executives in 1985 and 5 in 1986 who are ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

15 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1986

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No	%	No	%		
Management	Bilingual	2 401	**75.7**	770	**24.3**	3 171	**3 171**
	English	684	**99.0**	7	**1.0**	691	**691**
	French	0	**0.0**	2	**100.0**	2	**2**
	English or French	333	**79.3**	87	**20.7**	420	**420**
	Total	**3 469**	79.7	**882**	20.3	**4 351**	4 351
Scientific and Professional	Bilingual	3 969	**50.6**	3 875	**49.4**	7 844	**7 844**
	English	12 528	**98.1**	244	**1.9**	12 772	**12 772**
	French	9	**1.5**	590	**98.5**	599	**599**
	English or French	662	**81.9**	146	**18.1**	808	**808**
	Total	**17 694**	78.2	**4 921**	21.8	**22 615**	22 783
Administrative and Foreign Service	Bilingual	9 181	**40.2**	13 657	**59.8**	22 838	**22 838**
	English	28 416	**97.8**	636	**2.2**	29 052	**29 052**
	French	12	**0.5**	2 322	**99.5**	2 334	**2 334**
	English or French	1 556	**79.0**	413	**21.0**	1 969	**1 969**
	Total	**39 641**	69.8	**17 149**	30.2	**56 790**	56 879
Technical	Bilingual	1 868	**34.1**	3 607	**65.9**	5 475	**5 475**
	English	17 892	**97.2**	514	**2.8**	18 406	**18 406**
	French	31	**2.7**	1 104	**97.3**	1 135	**1 135**
	English or French	957	**78.8**	258	**21.2**	1 215	**1 215**
	Total	**21 005**	79.1	**5 536**	20.9	**26 541**	26 625
Administrative Support	Bilingual	5 124	**27.6**	13 448	**72.4**	18 572	**18 572**
	English	34 678	**96.1**	1 415	**3.9**	36 093	**36 093**
	French	68	**1.3**	5 336	**98.7**	5 404	**5 404**
	English or French	2 616	**66.8**	1 301	**33.2**	3 917	**3 917**
	Total	**43 934**	66.7	**21 981**	33.3	**65 915**	66 359
Operational	Bilingual	726	**24.5**	2 237	**75.5**	2 963	**2 963**
	English	26 396	**97.9**	569	**2.1**	26 965	**26 965**
	French	127	**2.4**	5 194	**97.6**	5 321	**5 321**
	English or French	1 712	**49.6**	1 739	**50.4**	3 451	**3 451**
	Total	**29 911**	75.1	**9 929**	24.9	**39 840**	40 072
All Categories	Bilingual	23 349	**38.3**	37 649	**61.7**	60 998	**60 998**
	English	120 649	**97.3**	3 385	**2.7**	124 034	**124 034**
	French	247	**1.7**	14 550	**98.3**	14 797	**14 797**
	English or French	7 838	**66.5**	3 944	**33.5**	11 782	**11 782**
	Grand total	**155 840**	72.0	**60 455**	28.0	**216 295**	217 223[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, Data sources, p. 66.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	168	27	6	3	195	95.6	9	4.4	174	85.3	30	14.7	204
Canada Labour Relations Board	7	0	1	0	7	87.5	1	12.5	8	100.0	0	0.0	8
Canadian Aviation Safety Board	6	0	0	1	6	85.7	1	14.3	6	85.7	1	14.3	7
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	2	0	4	0	2	33.3	4	66.7	6	100.0	0	0.0	6
Canadian International Development Agency	65	36	6	6	101	89.4	12	10.6	71	62.8	42	37.2	113
Canadian Pension Commission	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	7	3	0	26	89.7	3	10.3	22	75.9	7	24.1	29
Canadian Transport Commission	29	3	0	0	32	100.0	0	0.0	29	90.6	3	9.4	32
Communications	64	22	7	3	86	89.6	10	10.4	71	74.0	25	26.0	96
Consumer and Corporate Affairs	54	11	9	1	65	86.7	10	13.3	63	84.0	12	16.0	75
Correctional Service of Canada	51	20	5	2	71	91.0	7	9.0	56	71.8	22	28.2	78
Employment and Immigration	122	61	15	2	183	91.5	17	8.5	137	68.5	63	31.5	200
Energy, Mines and Resources	140	15	10	0	155	93.9	10	6.1	150	90.9	15	9.1	165
Environment	187	36	13	2	223	93.7	15	6.3	200	84.0	38	16.0	238
External Affairs	343	92	16	4	435	95.6	20	4.4	359	78.9	96	21.1	455
Federal Court	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Federal-Provincial Relations Office	12	7	3	2	19	79.2	5	20.8	15	62.5	9	37.5	24
Finance	72	13	7	0	85	92.4	7	7.6	79	85.9	13	14.1	92
Fisheries and Oceans	113	18	5	1	131	95.6	6	4.4	118	86.1	19	13.9	137
Immigration Appeal Board	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Indian Affairs and Northern Development	124	22	13	4	146	89.6	17	10.4	137	84.0	26	16.0	163
Insurance	10	1	0	0	11	100.0	0	0.0	10	90.9	1	9.1	11
International Joint Commission	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	7	2	2	1	9	75.0	3	25.0	9	75.0	3	25.0	12
Justice	5	6	1	1	11	84.6	2	15.4	6	46.2	7	53.8	13
Labour	26	7	7	0	33	82.5	7	17.5	33	82.5	7	17.5	40
National Defence (civilian)	127	16	4	0	143	97.3	4	2.7	131	89.1	16	10.9	147
National Energy Board	20	0	1	0	20	95.2	1	4.8	21	100.0	0	0.0	21
National Health and Welfare	103	19	14	7	122	85.3	21	14.7	117	81.8	26	18.2	143
National Library of Canada	3	0	5	1	3	33.3	6	66.7	8	88.9	1	11.1	9
National Museums of Canada	26	4	3	1	30	88.2	4	11.8	29	85.3	5	14.7	34
National Parole Board	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
National Revenue (Customs and Excise)	81	16	7	1	97	92.4	8	7.6	88	83.8	17	16.2	105
National Revenue (Taxation)	102	33	6	0	135	95.7	6	4.3	108	76.6	33	23.4	141
Office of the Chief Electoral Officer	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	4	8	1	1	12	85.7	2	14.3	5	35.7	9	64.3	14
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Secretary to the Governor General	2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	3	1	0	1	4	80.0	1	20.0	3	60.0	2	40.0	5
Privy Council Office	38	10	22	7	48	62.3	29	37.7	60	77.9	17	22.1	77
Public Archives of Canada	13	3	1	0	16	94.1	1	5.9	14	82.4	3	17.6	17
Public Service Commission	32	21	9	7	53	76.8	16	23.2	41	59.4	28	40.6	69

Table 16—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Public Service Staff Relations Board	4	2	0	0	**6**	100.0	**0**	0.0	**4**	66.7	**2**	33.3	**6**
Public Works	84	21	2	1	**105**	97.2	**3**	2.8	**86**	79.6	**22**	20.4	**108**
Regional Industrial Expansion	191	58	19	3	**249**	91.9	**22**	8.1	**210**	77.5	**61**	22.5	**271**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	**1**	100.0	**0**	0.0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**
Science and Technology	20	6	5	1	**26**	81.3	**6**	18.8	**25**	78.1	**7**	21.9	**32**
Secretary of State of Canada	23	21	8	7	**44**	74.6	**15**	25.4	**31**	52.5	**28**	47.5	**59**
Solicitor General	22	6	3	0	**28**	90.3	**3**	9.7	**25**	80.6	**6**	19.4	**31**
Statistics Canada	62	18	7	2	**80**	89.9	**9**	10.1	**69**	77.5	**20**	22.5	**89**
Supply and Services	156	46	11	3	**202**	93.5	**14**	6.5	**167**	77.3	**49**	22.7	**216**
Supreme Court	1	0	0	0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Tariff Board	1	0	0	0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Transport	204	40	11	0	**244**	95.7	**11**	4.3	**215**	84.3	**40**	15.7	**255**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	54	3	6	2	**57**	87.7	**8**	12.3	**60**	92.3	**5**	7.7	**65**
Treasury Board (Secretariat)	115	24	23	9	**139**	81.3	**32**	18.7	**138**	80.7	**33**	19.3	**171**
Veterans Affairs	23	3	3	1	**26**	86.7	**4**	13.3	**26**	86.7	**4**	13.3	**30**
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	3 954	**90.9**	397	**9.1**	3 469	**79.7**	882	**20.3**	4 351

17 The Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1986

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	1 895	409	252	91	2 315	87.1	344	12.9	2 147	81.1	500	18.9	2 659
Bureau of Pensions Advocates	25	5	11	2	30	69.8	13	30.2	36	83.7	7	16.3	43
Canada Labour Relations Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Canadian Aviation Safety Board	10	1	1	3	11	73.3	4	26.7	11	73.3	4	26.7	15
Canadian Grain Commission	28	0	7	0	29	80.6	7	19.4	35	100.0	0	0.0	36
Canadian Human Rights Commission	2	2	2	1	4	57.1	3	42.9	4	57.1	3	42.9	7
Canadian International Development Agency	42	31	3	2	73	93.6	5	6.4	45	57.7	33	42.3	78
Canadian Pension Commission	25	2	6	0	27	81.8	6	18.2	31	93.9	2	6.1	33
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	6	5	0	30	85.7	5	14.3	29	82.9	6	17.1	35
Canadian Transport Commission	93	27	13	5	122	87.1	18	12.9	106	76.8	32	23.2	140
Communications	253	63	15	7	316	93.5	22	6.5	268	79.3	70	20.7	338
Consumer and Corporate Affairs	152	37	28	12	189	82.5	40	17.5	180	78.6	49	21.4	229
Correctional Service of Canada	266	122	280	67	389	52.8	348	47.2	546	74.3	189	25.7	737
Employment and Immigration	133	50	54	13	184	73.3	67	26.7	187	74.8	63	25.2	251
Energy, Mines and Resources	1 069	177	137	34	1 249	88.0	171	12.0	1 206	85.1	211	14.9	1 420
Environment	1 440	303	162	58	1 748	88.7	223	11.3	1 602	81.6	361	18.4	1 971
External Affairs	33	5	15	1	38	70.4	16	29.6	48	88.9	6	11.1	54
Federal Court	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Federal-Provincial Relations Office	1	1	1	0	2	66.7	1	33.3	2	66.7	1	33.3	3
Finance	154	38	42	9	194	79.2	51	20.8	196	80.7	47	19.3	245
Fisheries and Oceans	823	94	95	15	918	89.2	111	10.8	918	89.4	109	10.6	1 029
Immigration Appeal Board	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Indian Affairs and Northern Development	741	63	637	53	831	53.6	719	46.4	1 378	92.2	116	7.8	1 500
Insurance	9	11	2	0	20	90.9	2	9.1	11	50.0	11	50.0	22
International Joint Commission	5	0	0	0	10	90.9	1	9.1	5	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Justice	348	128	159	56	476	68.9	215	31.1	507	73.4	184	26.6	691
Labour	39	13	10	3	52	80.0	13	20.0	49	75.4	16	24.6	65
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Defence (civilian)	1 029	363	209	129	1 398	80.5	339	19.5	1 238	71.6	492	28.4	1 737
National Energy Board	96	15	15	5	113	85.0	20	15.0	111	84.7	20	15.3	133
National Health and Welfare	701	149	868	136	864	45.2	1 047	54.8	1 569	84.6	285	15.4	1 911
National Library of Canada	44	19	102	18	63	34.4	120	65.6	146	79.8	37	20.2	183
National Museums of Canada	60	12	34	4	72	65.5	38	34.5	94	85.5	16	14.5	110
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	401	106	51	20	507	87.7	71	12.3	452	78.2	126	21.8	578
National Revenue (Taxation)	1 832	553	223	51	2 385	89.7	274	10.3	2 055	77.3	604	22.7	2 659
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	0	2	2	50.0	2	50.0	1	25.0	3	75.0	4
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	1	0	0.0	4	100.0	3	75.0	1	25.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Pension Review Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	3	0	2	1	3	50.0	3	50.0	5	83.3	1	16.7	6

Table 17—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Public Archives of Canada	49	20	36	8	69	61.1	44	38.9	85	75.2	28	24.8	113
Public Service Commission	77	193	77	278	270	43.1	356	56.9	154	24.6	471	75.4	625
Public Service Staff Relations Board	1	1	1	2	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	5
Public Works	426	90	16	8	516	95.6	24	4.4	442	81.9	98	18.1	540
Regional Industrial Expansion	59	20	17	5	79	78.2	22	21.8	76	75.2	25	24.8	101
Restrictive Trade Practices Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	18	4	14	3	22	56.4	17	43.6	32	82.1	7	17.9	39
Science and Technology	5	0	4	0	5	55.6	4	44.4	9	100.0	0	0.0	9
Secretary of State of Canada	8	11	4	5	19	67.9	9	32.1	12	42.9	16	57.1	28
Solicitor General	16	2	14	2	18	52.9	16	47.1	30	88.2	4	11.8	34
Statistics Canada	451	158	163	60	611	73.1	225	26.9	614	73.8	218	26.2	832
Supply and Services	117	47	13	3	164	91.1	16	8.9	130	72.2	50	27.8	180
Supreme Court	0	2	4	2	2	25.0	6	75.0	4	50.0	4	50.0	8
Tariff Board	8	1	0	0	9	100.0	0	0.0	8	88.9	1	11.1	9
Tax Court of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Transport	628	138	45	27	766	91.4	72	8.6	673	80.3	165	19.7	838
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Treasury Board (Secretariat)	21	2	3	1	23	85.2	4	14.8	24	88.9	3	11.1	27
Veterans Affairs	41	35	114	184	76	20.2	298	79.8	155	41.4	219	58.6	376
War Veterans Allowance Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 388**	**17 330**	**76.1**	**5 453**	**23.9**	**17 694**	**78.2**	**4 921**	**21.8**	**22 783**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 The Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	591	185	292	105	**779**	66.2	**397**	33.8	**883**	75.3	**290**	24.7	**1 176**
Bureau of Pensions Advocates	3	2	13	3	**5**	23.8	**16**	76.2	**16**	76.2	**5**	23.8	**21**
Canada Labour Relations Board	9	8	2	9	**17**	60.7	**11**	39.3	**11**	39.3	**17**	60.7	**28**
Canadian Aviation Safety Board	7	4	14	7	**11**	34.4	**21**	65.6	**21**	65.6	**11**	34.4	**32**
Canadian Grain Commission	20	3	12	2	**25**	64.1	**14**	35.9	**32**	86.5	**5**	13.5	**39**
Canadian Human Rights Commission	27	15	36	9	**42**	48.3	**45**	51.7	**63**	72.4	**24**	27.6	**87**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	2	4	1	3	**6**	60.0	**4**	40.0	**3**	30.0	**7**	70.0	**10**
Canadian International Development Agency	185	174	89	121	**359**	63.0	**211**	37.0	**274**	48.2	**295**	51.8	**570**
Canadian Pension Commission	31	6	25	3	**37**	56.9	**28**	43.1	**56**	86.2	**9**	13.8	**65**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	51	31	49	**121**	59.9	**81**	40.1	**101**	50.2	**100**	49.8	**202**
Canadian Transport Commission	94	46	47	30	**140**	64.5	**77**	35.5	**141**	65.0	**76**	35.0	**217**
Civil Aviation Tribunal	0	1	1	0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**2**
Communications	189	111	134	122	**302**	54.1	**256**	45.9	**323**	58.1	**233**	41.9	**558**
Consumer and Corporate Affairs	258	140	129	108	**398**	62.7	**237**	37.3	**387**	60.9	**248**	39.1	**635**
Correctional Service of Canada	969	452	323	184	**1 423**	73.7	**508**	26.3	**1 292**	67.0	**636**	33.0	**1 931**
Employment and Immigration	4 347	2 388	3 798	1 610	**6 744**	55.4	**5 419**	44.6	**8 145**	67.1	**3 998**	32.9	**12 163**
Energy, Mines and Resources	362	128	223	106	**492**	59.9	**330**	40.1	**585**	71.4	**234**	28.6	**822**
Environment	687	230	310	152	**918**	66.5	**463**	33.5	**997**	72.3	**382**	27.7	**1 381**
External Affairs	946	334	254	96	**1 282**	78.6	**350**	21.4	**1 200**	73.6	**430**	26.4	**1 632**
Federal Court	23	13	15	15	**36**	54.5	**30**	45.5	**38**	57.6	**28**	42.4	**66**
Federal-Provincial Relations Office	4	2	1	1	**6**	75.0	**2**	25.0	**5**	62.5	**3**	37.5	**8**
Finance	84	31	58	40	**116**	54.2	**98**	45.8	**142**	66.7	**71**	33.3	**214**
Fisheries and Oceans	450	119	178	61	**569**	70.4	**239**	29.6	**628**	77.7	**180**	22.3	**808**
Immigration Appeal Board	7	5	6	4	**12**	54.5	**10**	45.5	**13**	59.1	**9**	40.9	**22**
Indian Affairs and Northern Development	796	198	509	120	**998**	61.2	**632**	38.8	**1 305**	80.4	**318**	19.6	**1 630**
Insurance	80	21	19	7	**101**	79.5	**26**	20.5	**99**	78.0	**28**	22.0	**127**
International Joint Commission	1	0	1	0	**1**	50.0	**1**	50.0	**2**	100.0	**0**	0.0	**2**
Investment Canada	23	7	13	5	**30**	62.5	**18**	37.5	**36**	75.0	**12**	25.0	**48**
Justice	24	18	30	26	**42**	42.9	**56**	57.1	**54**	55.1	**44**	44.9	**98**
Labour	172	77	93	37	**249**	65.7	**130**	34.3	**265**	69.9	**114**	30.1	**379**
Law Reform Commission of Canada	0	2	2	3	**2**	28.6	**5**	71.4	**2**	28.6	**5**	71.4	**7**
National Defence (civilian)	1 267	328	393	131	**1 598**	75.2	**526**	24.8	**1 660**	78.3	**459**	21.7	**2 124**
National Energy Board	63	13	26	8	**76**	69.1	**34**	30.9	**89**	80.9	**21**	19.1	**110**
National Health and Welfare	609	229	575	226	**844**	51.2	**806**	48.8	**1 184**	72.2	**455**	27.8	**1 650**
National Library of Canada	16	9	15	9	**25**	51.0	**24**	49.0	**31**	63.3	**18**	36.7	**49**
National Museums of Canada	62	51	89	45	**113**	45.7	**134**	54.3	**151**	61.1	**96**	38.9	**247**
National Parole Board	26	10	32	22	**36**	40.0	**54**	60.0	**58**	64.4	**32**	35.6	**90**
National Revenue (Customs and Excise)	3 023	1 155	1 336	338	**4 178**	71.4	**1 675**	28.6	**4 359**	74.5	**1 493**	25.5	**5 852**
National Revenue (Taxation)	3 428	1 106	2 182	681	**4 535**	61.3	**2 866**	38.7	**5 610**	75.8	**1 787**	24.2	**7 401**
Office of the Chief Electoral Officer	1	6	5	4	**7**	43.8	**9**	56.3	**6**	37.5	**10**	62.5	**16**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	0	2	**2**	50.0	**2**	50.0	**0**	0.0	**4**	100.0	**4**
Office of the Commissioner of Official Languages	8	34	14	26	**42**	51.2	**40**	48.8	**22**	26.8	**60**	73.2	**82**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	10	8	**0**	0.0	**18**	100.0	**10**	55.6	**8**	44.4	**18**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	8	0	3	0	**8**	72.7	**3**	27.3	**11**	100.0	**0**	0.0	**11**

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Secretary to the Governor General	2	4	5	8	6	27.3	16	72.7	7	36.8	12	63.2	22
Offices of the Information and Privacy Commissioners	13	8	4	1	21	80.8	5	19.2	17	65.4	9	34.6	26
Pension Review Board	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Privy Council Office	22	17	28	17	39	46.4	45	53.6	50	59.5	34	40.5	84
Public Archives of Canada	74	37	28	19	112	70.4	47	29.6	102	64.6	56	35.4	159
Public Service Commission	242	206	209	219	451	51.2	429	48.7	451	51.5	425	48.5	880
Public Service Staff Relations Board	5	7	4	6	12	54.5	10	45.5	9	40.9	13	59.1	22
Public Works	794	265	298	95	1 060	72.9	394	27.1	1 092	75.2	360	24.8	1 454
Regional Industrial Expansion	751	228	246	139	979	71.8	385	28.2	997	73.1	367	26.9	1 364
Restrictive Trade Practices Commission	1	1	0	3	2	40.0	3	60.0	1	20.0	4	80.0	5
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	91	24	84	35	115	49.1	119	50.9	175	74.8	59	25.2	234
Science and Technology	13	7	14	7	20	48.8	21	51.2	27	65.9	14	34.1	41
Secretary of State of Canada	237	573	303	657	810	45.8	960	54.2	540	30.5	1 230	69.5	1 770
Solicitor General	44	9	40	17	55	48.7	58	51.3	84	76.4	26	23.6	113
Statistics Canada	354	186	205	128	540	61.9	333	38.1	559	64.0	314	36.0	873
Supply and Services	1 556	619	751	388	2 175	65.6	1 140	34.4	2 307	69.6	1 007	30.4	3 315
Supreme Court	2	2	1	2	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Tariff Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	4	5	5	0	9	64.3	5	35.7	9	64.3	5	35.7	14
Transport	1 299	427	660	240	1 728	65.7	901	34.3	1 959	74.6	667	25.4	2 629
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	23	7	10	9	30	61.2	19	38.8	33	67.3	16	32.7	49
Treasury Board (Secretariat)	132	63	93	44	195	58.7	137	41.3	225	67.8	107	32.2	332
Veterans Affairs	381	104	238	48	486	62.7	289	37.3	619	80.3	152	19.7	775
Veterans' Land Administration	36	6	14	1	42	73.7	15	26.3	50	87.7	7	12.3	57
War Veterans Allowance Board	8	1	5	3	9	52.9	8	47.1	13	76.5	4	23.5	17
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	35 629	**62.6**	21 250	**37.4**	39 641	**69.8**	17 149	**30.2**	56 879

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employment in the Technical Category, by department, sex and official language group, 1980

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	2 278	713	531	120	2 991	82.1	651	17.9	2 809	77.1	833	22.9	3 642
Canadian Labour Relations Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Aviation Safety Board	60	14	4	1	74	93.7	5	6.3	64	81.0	15	19.0	79
Canadian Grain Commission	288	18	56	0	309	84.7	56	15.3	344	95.0	18	5.0	365
Canadian Human Rights Commission	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Canadian International Development Agency	3	7	1	7	10	55.6	8	44.4	4	22.2	14	77.8	18
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	3	2	1	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Canadian Transport Commission	69	14	14	4	83	82.2	18	17.8	83	82.2	18	17.8	101
Communications	418	116	26	6	534	94.3	32	5.7	444	78.4	122	21.6	566
Consumer and Corporate Affairs	353	137	38	12	490	90.7	50	9.3	391	72.4	149	27.6	540
Correctional Service of Canada	33	14	9	3	47	79.7	12	20.3	42	71.2	17	28.8	59
Employment and Immigration	20	18	24	9	38	52.8	34	47.2	44	62.0	27	38.0	71
Energy, Mines and Resources	639	206	142	32	846	82.9	175	17.1	781	76.6	238	23.4	1 021
Environment	1 743	341	230	60	2 099	87.7	294	12.3	1 973	83.1	401	16.9	2 393
External Affairs	114	16	24	8	130	80.2	32	19.8	138	85.2	24	14.8	162
Federal Court	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
Finance	14	9	11	5	23	59.0	16	41.0	25	64.1	14	35.9	39
Fisheries and Oceans	1 612	178	169	31	1 791	90.0	209	10.0	1 781	89.5	209	10.5	1 991
Immigration Appeal Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Indian Affairs and Northern Development	221	31	72	7	256	76.0	81	24.0	293	88.5	38	11.5	337
Insurance	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
International Joint Commission	1	0	1	0	2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0	0	3	0	0	0.0	3	100.0	3	100.0	0	0.0	3
Justice	7	4	45	23	11	13.9	68	86.1	52	65.8	27	34.2	79
Labour	35	13	11	7	48	72.7	18	27.3	46	69.7	20	30.3	66
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
National Defence (civilian)	2 116	615	141	34	2 735	94.0	176	6.0	2 257	77.7	649	22.3	2 911
National Energy Board	15	2	7	2	17	65.4	9	34.6	22	84.6	4	15.4	26
National Health and Welfare	293	74	235	49	373	55.8	296	44.2	528	81.1	123	18.9	669
National Library of Canada	6	3	26	22	9	15.8	48	84.2	32	56.1	25	43.9	57
National Museums of Canada	159	29	87	17	188	64.4	104	35.6	246	84.2	46	15.8	292
National Parole Board	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Revenue (Customs and Excise)	2	6	4	3	8	53.3	7	46.7	6	40.0	9	60.0	15
National Revenue (Taxation)	109	44	23	4	153	85.0	27	15.0	132	73.3	48	26.7	180
Office of the Chief Electoral Officer	3	4	1	1	11	78.6	3	21.4	4	44.4	5	55.6	14
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Secretary to the Governor General	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	2	3	2	1	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	8
Public Archives of Canada	56	24	29	19	80	62.5	48	37.5	85	66.4	43	33.6	128
Public Service Commission	14	17	13	5	31	63.3	18	36.7	27	55.1	22	44.9	49
Public Service Staff Relations Board	1	2	0	1	3	75.0	1	25.0	1	25.0	3	75.0	4
Public Works	728	212	47	11	940	94.2	58	5.8	775	77.7	223	22.3	998
Regional Industrial Expansion	25	16	15	6	41	66.1	21	33.9	40	64.5	22	35.5	62
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	42	7	21	5	49	65.3	26	34.7	63	84.0	12	16.0	75

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Science and Technology	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Secretary of State of Canada	5	9	10	21	**14**	31.1	**31**	68.9	**15**	33.3	**30**	66.7	**45**
Solicitor General	1	0	4	2	**1**	14.3	**6**	85.7	**5**	71.4	**2**	28.6	**7**
Statistics Canada	266	179	250	117	**447**	54.9	**367**	45.1	**516**	63.5	**296**	36.5	**814**
Supply and Services	77	43	21	14	**120**	77.4	**35**	22.6	**98**	63.2	**57**	36.8	**155**
Supreme Court	0	2	1	4	**2**	28.6	**5**	71.4	**1**	14.3	**6**	85.7	**7**
Tariff Board	2	1	4	0	**3**	42.9	**4**	57.1	**6**	85.7	**1**	14.3	**7**
Tax Court of Canada	0	1	1	0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**2**
Transport	6 430	1 582	345	107	**8 019**	94.7	**452**	5.3	**6 775**	80.0	**1 689**	20.0	**8 471**
Treasury Board (Secretariat)	8	0	1	4	**8**	61.5	**5**	38.5	**9**	69.2	**4**	30.8	**13**
Veterans Affairs	7	7	10	9	**15**	44.1	**19**	55.9	**17**	51.5	**16**	48.5	**34**
War Veterans Allowance Board	2	0	0	0	**2**	100.0	**0**	0.0	**2**	100.0	**0**	0.0	**2**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86.7**	**3 545**	**13.3**	**21 005**	**79.1**	**5 536**	**20.9**	**26 625**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

20 The Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	144	79	1 210	433	**223**	11.9	**1 657**	88.1	**1 354**	72.6	**512**	27.4	**1 880**
Bureau of Pensions Advocates	1	2	50	14	**3**	4.5	**64**	95.5	**51**	76.1	**16**	23.9	**67**
Canada Labour Relations Board	0	6	12	29	**6**	12.8	**41**	87.2	**12**	25.5	**35**	74.5	**47**
Canadian Aviation Safety Board	0	3	16	17	**3**	8.1	**34**	91.9	**16**	44.4	**20**	55.6	**37**
Canadian Grain Commission	15	1	82	9	**17**	15.2	**95**	84.8	**97**	90.7	**10**	9.3	**112**
Canadian Human Rights Commission	3	3	17	26	**6**	12.2	**43**	87.8	**20**	40.8	**29**	59.2	**49**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	3	0	8	**4**	33.3	**8**	66.7	**1**	8.3	**11**	91.7	**12**
Canadian International Development Agency	21	28	103	237	**49**	12.6	**340**	87.4	**124**	31.9	**265**	68.1	**389**
Canadian Pension Commission	22	7	171	32	**29**	12.5	**203**	87.5	**193**	83.2	**39**	16.8	**232**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	3	11	33	74	**14**	11.6	**107**	88.4	**36**	29.8	**85**	70.2	**121**
Canadian Transport Commission	18	18	91	88	**36**	16.7	**180**	83.3	**109**	50.7	**106**	49.3	**216**
Civilian Aviation Tribunal	0	0	1	0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
Communications	43	31	287	222	**74**	12.7	**509**	87.3	**330**	56.6	**253**	43.4	**583**
Consumer and Corporate Affairs	67	69	319	320	**136**	17.5	**639**	82.5	**386**	49.8	**389**	50.2	**775**
Correctional Service of Canada	80	50	875	475	**130**	8.7	**1 357**	91.3	**955**	64.5	**525**	35.5	**1 487**
Employment and Immigration	982	739	5 953	3 315	**1 735**	15.7	**9 323**	84.3	**6 935**	63.1	**4 054**	36.9	**11 058**
Energy, Mines and Resources	133	80	589	304	**217**	19.5	**898**	80.5	**722**	65.3	**384**	34.7	**1 115**
Environment	171	91	962	384	**263**	16.3	**1 353**	83.7	**1 133**	70.5	**475**	29.5	**1 616**
External Affairs	369	169	824	432	**540**	30.0	**1 260**	70.0	**1 193**	66.5	**601**	33.5	**1 800**
Federal Court	10	10	30	45	**20**	21.1	**75**	78.9	**40**	42.1	**55**	57.9	**95**
Federal-Provincial Relations Office	1	0	3	11	**1**	6.7	**14**	93.3	**4**	26.7	**11**	73.3	**15**
Finance	21	15	101	112	**36**	14.3	**216**	85.7	**122**	49.0	**127**	51.0	**252**
Fisheries and Oceans	77	30	641	199	**107**	11.3	**842**	88.7	**718**	75.8	**229**	24.2	**949**
Immigration Appeal Board	6	3	24	14	**9**	19.1	**38**	80.9	**30**	63.8	**17**	36.2	**47**
Indian Affairs and Northern Development	98	45	906	221	**144**	11.3	**1 132**	88.7	**1 004**	79.1	**266**	20.9	**1 276**
Insurance	7	2	29	16	**9**	16.7	**45**	83.3	**36**	66.7	**18**	33.3	**54**
International Joint Commission	3	0	6	1	**4**	22.2	**14**	77.8	**9**	90.0	**1**	10.0	**18**
Investment Canada	3	0	31	9	**3**	7.0	**40**	93.0	**34**	79.1	**9**	20.9	**43**
Justice	22	19	258	173	**41**	8.7	**432**	91.3	**280**	59.3	**192**	40.7	**473**
Labour	29	12	145	117	**41**	13.5	**263**	86.5	**174**	57.4	**129**	42.6	**304**
Law Reform Commission of Canada	3	3	5	17	**6**	21.4	**22**	78.6	**8**	28.6	**20**	71.4	**28**
National Defence (civilian)	1 130	356	5 546	1 503	**1 488**	17.4	**7 072**	82.6	**6 676**	78.2	**1 859**	21.8	**8 560**
National Energy Board	9	7	56	35	**16**	15.0	**91**	85.0	**65**	60.7	**42**	39.3	**107**
National Health and Welfare	397	209	2 211	779	**613**	16.7	**3 065**	83.3	**2 608**	72.5	**988**	27.5	**3 678**
National Library of Canada	30	16	84	91	**46**	20.8	**175**	79.2	**114**	51.6	**107**	48.4	**221**
National Museums of Canada	21	9	86	99	**30**	14.0	**185**	86.0	**107**	49.8	**108**	50.2	**215**
National Parole Board	15	10	81	62	**25**	14.9	**143**	85.1	**96**	57.1	**72**	42.9	**168**
National Revenue (Customs and Excise)	357	152	1 711	722	**509**	17.3	**2 437**	82.7	**2 068**	70.3	**874**	29.7	**2 946**
National Revenue (Taxation)	1 012	419	3 734	1 692	**1 436**	20.9	**5 431**	79.1	**4 746**	69.2	**2 111**	30.8	**6 867**
Office of the Chief Electoral Officer	2	9	1	14	**11**	42.3	**15**	57.7	**3**	11.5	**23**	88.5	**26**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	3	1	4	9	**4**	23.5	**13**	76.5	**7**	41.2	**10**	58.8	**17**
Office of the Commissioner of Official Languages	2	7	4	29	**9**	21.4	**33**	78.6	**6**	14.3	**36**	85.7	**42**
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	3	8	**2**	15.4	**11**	84.6	**5**	38.5	**8**	61.5	**13**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	10	0	**1**	9.1	**10**	90.9	**11**	100.0	**0**	0.0	**11**

Table 20—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Secretary to the Governor General	3	2	10	26	6	14.3	36	85.7	13	31.7	28	68.3	42
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	3	5	6	4	26.7	11	73.3	6	40.0	9	60.0	15
Pension Review Board	1	2	9	5	3	17.6	14	82.4	10	58.8	7	41.2	17
Privy Council Office	19	32	59	82	51	26.4	142	73.6	78	40.6	114	59.4	193
Public Archives of Canada	98	42	79	108	140	42.8	187	57.2	177	54.1	150	45.9	327
Public Service Commission	37	58	212	405	95	13.3	617	86.7	249	35.0	463	65.0	712
Public Service Staff Relations Board	3	4	13	18	7	18.4	31	81.6	16	42.1	22	57.9	38
Public Works	189	66	751	287	257	19.7	1 046	80.3	940	72.7	353	27.3	1 303
Regional Industrial Expansion	49	48	503	318	97	10.5	827	89.5	552	60.1	366	39.9	924
Restrictive Trade Practices Commission	3	0	3	2	3	37.5	5	62.5	6	75.0	2	25.0	8
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	110	70	1 962	440	184	7.1	2 416	92.9	2 072	80.2	510	19.8	2 600
Science and Technology	2	3	9	24	5	13.2	33	86.8	11	28.9	27	71.1	38
Secretary of State of Canada	44	51	265	597	95	9.9	862	90.1	309	32.3	648	67.7	957
Solicitor General	11	5	46	41	16	15.4	88	84.6	57	55.3	46	44.7	104
Statistics Canada	298	193	857	637	502	24.5	1 548	75.5	1 155	58.2	830	41.8	2 050
Supply and Services	603	468	1 893	1 394	1 088	24.6	3 336	75.4	2 496	57.3	1 862	42.7	4 424
Supreme Court	4	3	9	16	7	21.9	25	78.1	13	40.6	19	59.4	32
Tariff Board	1	1	4	5	2	18.2	9	81.8	5	45.5	6	54.5	11
Tax Court of Canada	3	2	13	20	5	13.2	33	86.8	16	42.1	22	57.9	38
Transport	337	174	1 812	801	512	16.4	2 619	83.6	2 149	68.8	975	31.2	3 131
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	2	10	15	5	16.7	25	83.3	13	43.3	17	56.7	30
Treasury Board (Secretariat)	16	15	69	91	31	16.2	160	83.8	85	44.5	106	55.5	191
Veterans Affairs	161	69	631	196	230	21.6	833	78.4	792	74.9	265	25.1	1 063
Veterans' Land Administration	16	3	58	3	20	24.7	61	75.3	74	92.5	6	7.5	81
War Veterans Allowance Board	0	1	1	6	1	12.5	7	87.5	1	12.5	7	87.5	8
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	**11 462**	**17.3**	**54 897**	**82.7**	**43 934**	**66.7**	**21 981**	**33.3**	**66 359**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

2.11 The Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	994	263	78	17	1 263	92.7	99	7.3	1 072	79.3	280	20.7	1 363
Canadian Grain Commission	145	11	12	1	156	92.3	13	7.7	157	92.9	12	7.1	169
Canadian International Development Agency	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	51	13	0	0	64	100.0	0	0.0	51	79.7	13	20.3	64
Consumer and Corporate Affairs	20	13	0	1	33	97.1	1	2.9	20	58.8	14	41.2	34
Correctional Service of Canada	3 555	1 905	475	163	5 479	89.5	641	10.5	4 030	66.1	2 068	33.9	6 120
Employment and Immigration	32	20	3	2	52	91.2	5	8.8	35	61.4	22	38.6	57
Energy, Mines and Resources	160	66	1	4	226	97.8	5	2.2	161	69.7	70	30.3	231
Environment	1 234	162	118	4	1 403	91.9	123	8.1	1 352	89.1	166	10.9	1 526
External Affairs	73	54	1	2	127	97.7	3	2.3	74	56.9	56	43.1	130
Federal Court	2	7	0	2	9	81.8	2	18.2	2	18.2	9	81.8	11
Finance	3	5	0	0	8	100.0	0	0.0	3	37.5	5	62.5	8
Fisheries and Oceans	623	16	24	3	640	96.0	27	4.0	647	97.1	19	2.9	667
Indian Affairs and Northern Development	108	10	47	0	121	72.0	47	28.0	155	93.9	10	6.1	165
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	4	2	0	0	6	100.0	0	0.0	4	66.7	2	33.3	6
Labour	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
National Defence (civilian)	12 281	2 741	2 185	425	15 092	85.2	2 619	14.8	14 466	82.0	3 166	18.0	17 711
National Energy Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	238	65	265	15	330	51.2	315	48.8	503	86.3	80	13.7	645
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Museums of Canada	79	59	8	7	138	90.2	15	9.8	87	56.9	66	43.1	153
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	34	34	5	1	68	91.9	6	8.1	39	52.7	35	47.3	74
National Revenue (Taxation)	135	63	7	4	199	94.8	11	5.2	142	67.9	67	32.1	210
Office of the Chief Electoral Officer	1	7	0	0	8	100.0	0	0.0	1	12.5	7	87.5	8
Office of the Secretary to the Governor General	7	18	7	6	26	65.0	14	35.0	14	36.8	24	63.2	40
Privy Council Office	3	5	1	0	9	75.0	3	25.0	4	44.4	5	55.6	12
Public Archives of Canada	13	12	0	0	25	100.0	0	0.0	13	52.0	12	48.0	25
Public Service Commission	10	15	0	0	25	100.0	0	0.0	10	40.0	15	60.0	25
Public Works	1 682	787	155	94	2 484	90.9	249	9.1	1 837	67.6	881	32.4	2 733
Regional Industrial Expansion	4	3	0	1	7	87.5	1	12.5	4	50.0	4	50.0	8
Restrictive Trade Practices Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	205	54	75	14	259	74.4	89	25.6	280	80.5	68	19.5	348
Secretary of State of Canada	0	4	0	0	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4
Solicitor General	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Statistics Canada	21	19	1	0	40	97.6	1	2.4	22	53.7	19	46.3	41
Supply and Services	377	634	126	282	1 015	71.2	410	28.8	503	35.4	918	64.6	1 425
Supreme Court	4	7	0	0	11	100.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	11
Tax Court of Canada	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Transport	3 996	1 092	69	16	5 101	98.4	85	1.6	4 065	78.6	1 108	21.4	5 186
Veterans Affairs	62	440	85	255	502	60.0	340	40.0	147	17.5	695	82.5	849
Total	**25 181**	**8 628**	**3 700**	**1 339**	**34 946**	**87.2**	**5 126**	**12.8**	**29 911**	**74.6**	**9 929**	**24.8**	**40 072**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

22 Appointments and type of employment

Number of appointments to and within the Public Service, by type of employment, 1985 and 1986

Type of employment	1985			1986		
	To the Public Service	*Within* the Public Service	Total	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	5 554	31 579	37 142	3 214	26 110	29 362
• Part-time	213	466	679	141	399	541
• Seasonal	364	363	727	305	306	612
Total	**6 131**	**32 408**	**38 549**	**3 660**	**26 816**	**30 516**
Specified period						
• Full-time	5 029	40 287	45 321	3 788	39 643	43 470
• Part-time	243	1 851	2 094	163	1 917	2 081
• Seasonal	3	11	14	7	12	19
Total	**5 275**	**42 150**	**47 430**	**3 958**	**41 580**	**45 579**
All types of employment						
• Full-time	10 583	71 869	82 466	7 008	65 786	72 871
• Part-time	456	2 317	2 773	306	2 316	2 624
• Seasonal	367	374	741	313	318	632
Grand total	**11 406**	**74 561**	**85 983**	**7 627**	**68 431**	**76 140**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment and/or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

23 Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1986

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	66	0	38	1	71	64.0	40	36.0	104	99.0	1	1.0	111
Prince Edward Island	14	1	27	3	16	34.8	30	65.2	41	91.1	4	8.9	46
Nova Scotia	320	25	163	6	351	66.4	174	32.9	483	94.0	31	6.0	529
New Brunswick	76	24	56	43	100	50.0	99	49.5	132	66.3	67	33.7	200
Quebec (Except NCR)	41	483	37	295	526	61.0	335	38.9	78	9.1	778	90.9	862
National Capital Region	588	192	502	398	787	46.3	908	53.4	1 090	64.9	590	35.1	1 699
Ontario (Except NCR)	729	42	631	38	797	53.7	683	46.0	1 360	94.4	80	5.6	1 484
Manitoba	208	8	176	16	242	53.1	211	46.3	384	94.1	24	5.9	456
Saskatchewan	139	2	176	4	142	43.8	181	55.9	315	98.1	6	1.9	324
Alberta	373	5	379	11	383	49.0	398	50.9	752	97.9	16	2.1	782
British Columbia	436	5	334	14	444	55.8	350	44.0	770	97.6	19	2.4	795
Yukon	37	1	38	1	38	46.3	44	53.7	75	97.4	2	2.6	82
Northwest Territories	85	0	113	3	87	40.5	127	59.1	198	98.5	3	1.5	215
Outside Canada	21	4	11	5	26	61.9	16	38.1	32	78.0	9	22.0	42
Total	**3 133**	**792**	**2 681**	**838**	**4 010**	**52.6**	**3 596**	**47.1**	**5 814**	**78.1**	**1 630**	**21.9**	**7 627**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (76 140) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

24 Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	1 014	11	688	13	**1 036**	59.3	**708**	40.5	**1 702**	98.6	**25**	1.4	**1 746**
Prince Edward Island	223	14	402	51	**238**	34.3	**454**	65.5	**625**	90.6	**65**	9.4	**693**
Nova Scotia	2 076	56	1 344	52	**2 134**	60.2	**1 399**	39.5	**3 423**	96.9	**108**	3.1	**3 545**
New Brunswick	569	250	565	602	**822**	41.3	**1 167**	58.6	**1 134**	57.1	**852**	42.9	**1 991**
Quebec (Except NCR)	220	4 033	278	6 530	**4 272**	38.5	**6 830**	61.5	**498**	4.5	**10 563**	95.5	**11 110**
National Capital Region	5 847	2 807	8 134	6 072	**8 661**	37.8	**14 235**	62.1	**13 981**	61.2	**8 879**	38.8	**22 937**
Ontario (Except NCR)	3 769	200	5 687	393	**4 001**	39.5	**6 097**	60.2	**9 456**	94.1	**593**	5.9	**10 132**
Manitoba	1 095	52	1 810	95	**1 155**	37.6	**1 913**	62.2	**2 905**	95.2	**147**	4.8	**3 074**
Saskatchewan	524	8	703	17	**536**	42.6	**721**	57.3	**1 227**	98.0	**25**	2.0	**1 258**
Alberta	1 705	42	2 134	69	**1 751**	44.1	**2 211**	55.7	**3 839**	97.2	**111**	2.8	**3 967**
British Columbia	2 987	39	3 745	101	**3 033**	43.9	**3 862**	55.9	**6 734**	98.0	**140**	2.0	**6 906**
Yukon	150	2	230	2	**152**	39.2	**234**	60.3	**380**	99.0	**4**	1.0	**388**
Northwest Territories	179	20	252	8	**199**	43.1	**262**	56.7	**431**	93.9	**28**	6.1	**462**
Outside Canada	122	37	40	19	**159**	72.9	**59**	27.1	**162**	74.3	**56**	25.7	**218**
Total	**20 843**	**7 571**	**26 012**	**14 025**	**28 152**	**41.1**	**40 153**	**58.7**	**46 500**	**68.3**	**21 597**	**31.7**	**68 431**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Table 23) and the total of appointments *within* the Public Service (Table 24) does not concur with the total of appointments (76 140) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by category and type of appointment, 1985 and 1986

1985

Occupational category	Appointments *to* the Public Service		Appointments *within* the Public Service — Type of appointment: Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	52	0.5	579	3.1	477	2.6	0	0.0	12	0.5	0	0.0	1 120	1.3
Scientific and Professional	1 643	14.4	1 995	10.5	1 396	7.6	1 251	3.6	211	8.7	0	0.0	6 501	7.6
Administrative and Foreign Service	2 106	18.5	5 990	31.6	3 736	20.4	3 721	10.7	503	20.7	0	0.0	16 058	18.7
Technical	1 291	11.3	2 219	11.7	1 360	7.4	1 898	5.4	196	8.1	0	0.0	6 966	8.1
Administrative Support	3 534	31.0	6 046	31.9	8 739	47.7	23 262	66.8	1 041	42.9	1	50.0	42 625	49.6
Operational	2 736	24.0	2 149	11.3	2 611	14.3	4 697	13.5	465	19.2	1	50.0	12 665	14.7
Total	**11 406**	**100.0**	18 978	**100.0**	18 319	**100.0**	34 829	**100.0**	2 428	**100.0**	2	**100.0**	85 983	**100.0**

1986

Management	65	0.9	651	4.6	488	2.9	0	0.0	6	0.3	0	0.0	1 210	1.6
Scientific and Professional	1 130	14.8	1 897	13.4	1 339	8.0	1 464	4.2	195	8.4	1	50.0	6 031	7.9
Administrative and Foreign Service	1 326	17.4	3 940	27.8	3 598	21.4	3 675	10.5	520	22.5	0	0.0	13 070	17.2
Technical	746	9.8	1 819	12.8	1 404	8.4	2 039	5.8	179	7.7	0	0.0	6 195	8.1
Administrative Support	2 242	29.4	4 051	28.6	7 699	45.8	23 181	66.0	1 030	44.5	0	0.0	38 245	50.2
Operational	2 077	27.2	1 814	12.8	2 274	13.5	4 777	13.6	384	16.6	0	50.0	11 338	14.9
Total	**7 627**	**100.0**	14 172	**100.0**	16 802	**100.0**	35 136	**100.0**	2 314	**100.0**	1	**100.0**	76 140	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category and/or type of appointment.

Tables 26 to 30 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions, of which there were only 2 in 1985 and 2 in 1986).

26 Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men: Anglophones	Men: Francophones	Women: Anglophones	Women: Francophones	Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
					No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	43	7	9	6	50	76.9	15	23.1	52	80.0	13	20.0	65
Scientific and Professional	462	85	441	86	572	50.6	552	48.8	903	84.1	171	15.9	1 130
Administrative and Foreign Service	600	173	418	112	786	59.3	538	40.6	1 018	78.1	285	21.9	1 328
Technical	440	130	113	39	586	78.6	158	21.2	553	76.6	169	23.4	746
Administrative Support	278	69	1 353	493	354	15.8	1 882	83.9	1 631	74.4	562	25.6	2 243
Operational	1 286	328	332	102	1 637	78.8	436	21.0	1 618	79.0	430	21.0	2 077
Total	**3 133**	**793**	**2 681**	**838**	4 010	**52.6**	3 596	**47.1**	5 814	**78.1**	1 630	**21.9**	7 627

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

27 Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	440	109	79	23	549	84.3	102	15.7	519	79.7	132	20.3	651
Scientific and Professional	1 072	318	392	114	1 390	73.3	506	26.7	1 464	77.2	432	22.8	1 897
Administrative and Foreign Service	1 401	597	1 349	591	2 000	50.8	1 940	49.2	2 750	69.8	1 188	30.2	3 938
Technical	1 147	320	269	78	1 471	80.9	348	19.1	1 416	78.1	398	21.9	1 814
Administrative Support	382	185	2 302	1 173	568	14.9	3 479	85.9	2 684	66.4	1 358	33.6	4 042
Operational	1 094	460	167	91	1 555	85.7	258	14.2	1 261	69.6	551	30.4	1 814
Total	**5 536**	**1 989**	**4 558**	**2 070**	7 533	53.2	6 633	46.8	10 094	71.3	4 059	28.7	14 172

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

28 Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	329	96	46	17	425	87.1	63	12.9	375	76.8	113	23.2	488
Scientific and Professional	639	179	382	137	819	61.2	520	38.8	1 021	76.4	316	23.6	1 339
Administrative and Foreign Service	1 469	625	1 096	407	2 094	58.2	1 503	41.8	2 565	71.3	1 032	28.7	3 598
Technical	763	342	214	79	1 110	79.1	293	20.9	977	69.9	421	30.1	1 404
Administrative Support	727	391	4 008	2 535	1 128	14.7	6 554	85.1	4 737	61.8	2 926	38.2	7 699
Operational	1 228	551	366	113	1 789	78.7	481	21.2	1 594	70.6	664	29.4	2 274
Total	**5 155**	**2 184**	**6 112**	**3 288**	7 365	43.8	9 414	56.0	11 269	67.3	5 472	32.7	16 802

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

29 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Scientific and Professional	571	170	537	176	**745**	50.9	**718**	49.0	**1 108**	76.2	**346**	23.8	**1 464**
Administrative and Foreign Service	1 269	531	1 321	536	**1 805**	49.1	**1 857**	50.5	**2 591**	70.8	**1 067**	29.2	**3 675**
Technical	1 058	258	531	160	**1 334**	65.4	**695**	34.1	**1 590**	79.2	**418**	20.8	**2 039**
Administrative Support	2 555	1 487	11 708	7 280	**4 049**	17.5	**19 074**	82.3	**14 264**	61.9	**8 768**	38.1	**23 181**
Operational	3 558	618	414	145	**4 203**	88.0	**560**	11.7	**3 972**	83.9	**763**	16.1	**4 777**
Total	**9 011**	**3 064**	**14 511**	**8 297**	12 136	**34.5**	22 904	**65.2**	23 525	**67.4**	11 362	**32.6**	35 136

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

30 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1986

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	4	2	0	0	**6**	100.0	**0**	0.0	**4**	66.7	**2**	33.3	**6**
Scientific and Professional	104	28	48	15	**132**	67.7	**63**	32.3	**152**	77.9	**43**	22.1	**195**
Administrative and Foreign Service	212	110	134	63	**323**	62.1	**197**	37.9	**346**	66.7	**173**	33.3	**520**
Technical	118	27	25	9	**145**	81.0	**34**	19.0	**143**	79.9	**36**	20.1	**179**
Administrative Support	93	69	593	272	**163**	15.8	**866**	84.1	**686**	66.8	**341**	33.2	**1 030**
Operational	245	97	30	11	**343**	89.3	**41**	10.7	**275**	71.8	**108**	28.2	**384**
Total	**776**	**333**	**830**	**370**	1 112	**48.1**	1 201	**51.9**	1 606	**69.6**	703	**30.4**	2 314

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex and/or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1986

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	13 349	94.2	15 061	89.6	35 060	99.8	1 799	77.7	0	100.0	65 274	95.4
Interdepartmental	823	5.8	1 741	10.4	76	0.2	515	22.3	1	0.0	3 157	4.6
Total	14 172	100.0	16 802	100.0	35 136	100.0	2 314	100.0	1	100.0	68 431	100.0
No change of group or sub-group	9 500	67.0	16 500	98.2	35 055	99.8	986	42.6	0	50.0	62 042	90.7
Change of group or sub-group	4 672	33.0	302	1.8	81	0.2	1 328	57.4	1	50.0	6 389	9.3
Total	14 172	100.0	16 802	100.0	35 136	100.0	2 314	100.0	1	100.0	68 431	100.0
Indeterminate to indeterminate	11 952	84.3	9 179	54.6	69	0.2	1 615	69.8	1	50.0	22 820	33.3
Specified period to specified period	1 112	7.8	4 533	27.3	35 003	99.6	345	14.9	0	0.0	41 043	60.0
Specified period to indeterminate	998	7.0	2 765	16.5	28	0.1	204	8.8	0	0.0	3 996	5.8
Indeterminate to specified period	94	0.7	260	1.5	33	0.1	149	6.4	0	50.0	537	0.8
Total	14 172	100.0	16 802	100.0	35 136	100.0	2 314	100.0	1	100.0	68 431	100.0

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment and/or employee mobility as to period of appointment.

32 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1986

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total	
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition												
• Poster	6 445	45.5	2 385	14.2	1 250	3.6	304	13.1	0	0.0	10 367	15.2
• Inventory	1 909	13.5	2 809	16.7	10 606	30.2	305	13.2	0	0.0	15 629	22.8
Without competition												
• Reclassification	3 838	27.1	65	0.4	11	0.0	76	3.3	0	0.0	3 990	5.8
• Other processes	1 980	14.0	11 533	68.6	23 266	66.2	1 629	70.4	1	100.0	38 412	56.1
Total	14 172	100.0	16 802	100.0	35 136	100.0	2 314	100.0	1	100.0	68 431	100.0

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process and/or type of appointment.

33 Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1986

Occupational category and language requirements of position	*To* the Public Service					*Within* the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	12	57.1	9	42.9	**21**	139	53.5	121	46.5	**260**	**281**	**23.2**
Bilingual non-imperative	29	87.9	4	12.1	**33**	595	82.6	125	17.4	**720**	**753**	**62.2**
English	10	100.0	0	0.0	**10**	163	99.4	1	0.6	**164**	**174**	**14.4**
French	0	0.0	0	0.0	**0**	0	0.0	0	0.0	**0**	**0**	**0.0**
English or French	1	100.0	0	0.0	**1**	1	100.0	0	0.0	**1**	**2**	**0.2**
Total	**52**	**80.0**	**13**	**20.0**	65	**898**	**78.4**	**247**	**21.6**	1 145	**1 210**	100.0
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	55	45.5	66	54.5	**121**	197	29.9	462	70.1	**659**	**783**	**13.0**
Bilingual non-imperative	18	51.4	17	48.6	**35**	333	54.1	283	45.9	**616**	**652**	**10.8**
English	746	96.5	27	3.5	**773**	2 993	96.4	111	3.6	**3 104**	**3 946**	**65.4**
French	3	9.4	29	90.6	**32**	9	4.2	203	95.8	**212**	**245**	**4.1**
English or French	81	73.0	30	27.0	**111**	214	73.5	77	26.5	**291**	**402**	**6.7**
Total	**903**	**84.1**	**171**	**15.9**	1 130	**3 746**	**76.7**	**1 137**	**23.3**	4 896	**6 031**	100.0
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	69	33.2	139	66.8	**208**	857	33.4	1 709	66.6	**2 566**	**2 786**	**21.3**
Bilingual non-imperative	21	40.4	31	59.6	**52**	892	50.6	872	49.4	**1 764**	**1 816**	**13.9**
English	854	95.2	43	4.8	**897**	6 191	96.7	214	3.3	**6 405**	**7 337**	**56.1**
French	1	1.9	53	98.1	**54**	2	0.3	576	99.7	**578**	**636**	**4.9**
English or French	48	76.2	15	23.8	**63**	231	78.3	64	21.7	**295**	**361**	**2.8**
Total	**1 018**	**78.1**	**285**	**21.9**	1 326	**8 252**	**70.5**	**3 460**	**29.5**	11 733	**13 070**	100.0
Technical												
Bilingual imperative	9	20.5	35	79.5	**44**	95	27.2	254	72.8	**349**	**397**	**6.4**
Bilingual non-imperative	13	20.0	52	80.0	**65**	150	31.9	320	68.1	**470**	**535**	**8.6**
English	478	95.0	25	5.0	**503**	3 633	95.6	168	4.4	**3 801**	**4 370**	**70.5**
French	0	0.0	36	100.0	**36**	14	3.0	446	97.0	**460**	**498**	**8.0**
English or French	52	71.2	21	28.8	**73**	224	73.4	81	26.6	**305**	**380**	**6.1**
Total	**553**	**76.6**	**169**	**23.4**	746	**4 126**	**76.4**	**1 273**	**23.6**	5 441	**6 195**	100.0
Administrative Support												
Bilingual imperative	113	25.8	325	74.2	**438**	1 268	19.9	5 117	80.1	**6 385**	**6 873**	**18.0**
Bilingual non-imperative	11	31.4	24	68.6	**35**	450	32.5	936	67.5	**1 386**	**1 425**	**3.7**
English	1 413	94.6	81	5.4	**1 494**	19 071	93.3	1 372	6.7	**20 443**	**22 116**	**57.8**
French	4	4.9	78	95.1	**82**	84	1.7	4 971	98.3	**5 055**	**5 177**	**13.5**
English or French	81	62.3	49	37.7	**130**	1 417	59.3	974	40.7	**2 391**	**2 533**	**6.6**
Total	**1 631**	**74.4**	**562**	**25.6**	2 242	**22 371**	**62.6**	**13 393**	**37.4**	35 961	**38 245**	100.0
Operational												
Bilingual imperative	23	57.5	17	42.5	**40**	77	27.3	205	72.7	**282**	**322**	**2.8**
Bilingual non-imperative	3	30.0	7	70.0	**10**	46	25.8	132	74.2	**178**	**188**	**1.7**
English	1 520	97.5	39	2.5	**1 559**	6 493	97.6	157	2.4	**6 650**	**8 292**	**73.1**
French	5	1.6	315	98.4	**320**	26	2.0	1 268	98.0	**1 294**	**1 628**	**14.4**
English or French	67	57.3	50	42.7	**117**	450	58.4	321	41.6	**771**	**892**	**7.9**
Total	**1 618**	**79.0**	**430**	**21.0**	2 077	**7 103**	**77.3**	**2 086**	**22.7**	9 250	**11 338**	100.0
All categories												
Bilingual imperative	281	32.2	591	67.8	**872**	2 633	25.1	7 868	74.9	**10 501**	**11 442**	**15.0**
Bilingual non-imperative	95	41.3	135	58.7	**230**	2 466	48.0	2 669	52.0	**5 135**	**5 370**	**7.1**
English	5 060	95.9	215	4.1	**5 275**	38 548	95.0	2 023	5.0	**40 571**	**46 285**	**60.8**
French	13	2.5	511	97.5	**524**	135	1.8	7 464	98.2	**7 599**	**8 184**	**10.7**
English or French	330	66.7	165	33.3	**495**	2 537	62.6	1 517	37.4	**4 054**	**4 570**	**6.0**
Grand total	**5 814**	**78.1**	**1 630**	**21.9**	7 627	**46 590**	**68.3**	**21 597**	**31.7**	68 431	**76 140**	100.0

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments to and within the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1986

Occupational category	Type of employment	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	149	98.7	128	98.5	277	98.6
	Specified period	2	1.3	2	1.5	4	1.4
	Total	**151**	**100.0**	**130**	**100.0**	**281**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	123	48.8	270	51.1	393	50.2
	Specified period	128	50.8	258	48.9	389	49.7
	Total	**252**	**100.0**	**528**	**100.0**	**783**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	502	54.2	987	53.4	1 490	53.5
	Specified period	424	45.7	863	46.6	1 293	46.5
	Total	**927**	**100.0**	**1 850**	**100.0**	**2 786**	**100.0**
Technical	Indeterminate	54	51.9	137	47.4	192	48.4
	Specified period	50	48.1	152	52.6	205	51.6
	Total	**104**	**100.0**	**289**	**100.0**	**397**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	381	27.6	1 229	22.6	1 612	23.5
	Specified period	1 001	72.4	4 221	77.4	5 261	76.5
	Total	**1 382**	**100.0**	**5 450**	**100.0**	**6 873**	**100.0**
Operational	Indeterminate	62	62.0	135	60.8	197	61.2
	Specified period	37	37.0	87	39.2	124	38.5
	Total	**100**	**100.0**	**222**	**100.0**	**322**	**100.0**
All categories	Indeterminate	1 271	43.6	2 886	34.1	4 161	36.4
	Specified period	1 642	56.3	5 583	65.9	7 378	63.6
	Grand total	**2 916**	**100.0**	**8 469**	**100.0**	**11 442**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of employment and/or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

55 Appointments and bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments to and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1986

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	417	66.8	125	96.9	542	72.0
	Must meet	107	17.1	3	2.3	110	14.6
	Not required to meet	100	16.0	1	0.8	101	13.4
	Total	**624**	**100.0**	**129**	**100.0**	**753**	**100.0**
Scientific and Professional	Met	218	61.9	268	89.3	486	74.5
	Must meet	73	20.7	17	5.7	90	13.8
	Not required to meet	61	17.3	15	5.0	76	11.7
	Total	**352**	**100.0**	**300**	**100.0**	**652**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Met	591	64.7	831	92.0	1 422	78.3
	Must meet	205	22.5	41	4.5	246	13.5
	Not required to meet	114	12.5	30	3.3	144	7.9
	Total	**913**	**100.0**	**903**	**100.0**	**1 816**	**100.0**
Technical	Met	90	55.2	331	89.0	421	78.7
	Must meet	39	23.9	31	8.3	70	13.1
	Not required to meet	33	20.2	9	2.4	42	7.9
	Total	**163**	**100.0**	**372**	**100.0**	**535**	**100.0**
Administrative Support	Met	287	62.1	867	90.3	1 155	81.1
	Must meet	117	25.3	59	6.1	178	12.5
	Not required to meet	55	11.9	31	3.2	86	6.0
	Total	**462**	**100.0**	**960**	**100.0**	**1 425**	**100.0**
Operational	Met	21	42.9	114	82.0	135	71.8
	Must meet	19	38.8	16	11.5	35	18.6
	Not required to meet	9	18.4	9	6.5	18	9.6
	Total	**49**	**100.0**	**139**	**100.0**	**188**	**100.0**
All categories	Met	1 624	63.4	2 537	90.5	4 162	77.5
	Must meet	560	21.8	167	6.0	729	13.6
	Not required to meet	372	14.5	95	3.4	467	8.7
	Grand total	**2 563**	**100.0**	**2 804**	**100.0**	**5 370**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group and/or status of appointee as to language requirements of position.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

36 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and underrepresented group

Number and percentage of women, Native, disabled and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1986

	Women		Native people		Disabled people		Members of visible minorities[a]		
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	**Total in inventory**
Newfoundland	108	21.5	20	4.0	48	9.6	7	1.4	502
Prince Edward Island	64	39.0	15	9.2	33	20.1	0	0.0	164
Nova Scotia	469	29.8	69	4.4	55	3.5	105	6.7	1 572
New Brunswick	241	27.5	51	5.8	41	4.7	4	0.5	875
Quebec (Except NCR)	2 381	40.4	232	3.9	314	5.3	117	2.0	5 896
National Capital Region	6 378	56.2	474	4.2	834	7.4	253	2.2	11 342
Ontario (Except NCR)	1 518	37.2	255	6.2	98	2.4	41	1.0	4 005
Manitoba	546	35.4	160	10.4	74	4.8	20	1.3	1 543
Saskatchewan	752	42.8	280	15.9	70	4.0	19	1.0	1 757
Alberta	771	37.1	192	9.2	70	3.4	27	1.3	2 079
British Columbia	1 130	34.2	336	10.2	192	5.8	4	0.1	3 306
Yukon	8	25.0	2	6.3	0	0.0	0	0.0	32
Northwest Territories	107	37.9	93	33.0	2	0.7	0	0.0	282
Total	14 473	43.3	2 179	6.5	1 831	5.5	597	1.8	33 437

[a] See Glossary, p. 129, for definition of members of visible minority groups.

37 Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates and of appointments of university graduates, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1986

	Graduates[a]				Appointments											
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	972	1 049	2 021	1.8	15	0	6	0	15	71.4	6	28.6	21	100.0	0	0.0	21	2.3
Prince Edward Island	126	138	264	0.2	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	0.0	0	0.0	1	0.1
Nova Scotia	2 490	2 699	5 189	4.5	19	0	33	2	19	35.2	35	64.8	52	96.3	2	3.7	54	6.0
New Brunswick	1 349	1 407	2 756	2.4	12	5	14	3	17	50.0	17	50.0	26	76.5	8	23.5	34	3.8
Quebec	13 749	12 961	26 710	23.3	14	77	14	80	91	49.2	94	50.8	28	15.1	157	84.9	185	20.5
Ontario	24 945	25 877	50 822	44.3	169	37	174	32	206	50.0	206	50.0	343	83.3	69	16.7	412	45.6
Manitoba	2 784	2 565	5 349	4.7	13	0	13	0	13	46.4	15	53.6	26	92.9	2	7.1	28	3.1
Saskatchewan	1 945	2 045	3 990	3.5	10	0	19	0	10	34.5	19	65.5	29	100.0	0	0.0	29	3.2
Alberta	4 308	4 584	8 892	7.7	20	0	13	0	20	60.6	13	39.4	33	100.0	0	0.0	33	3.7
British Columbia	4 471	4 194	8 665	7.6	40	1	50	1	41	44.6	51	55.4	90	97.8	2	2.2	92	10.2
Outside Canada[b]	0	0	0	0.0	6	0	8	0	6	42.9	8	57.1	14	100.0	0	0.0	14	1.5
Total	57 159	57 519	114 658	100.0	319	120	344	120	439	48.6	464	51.4	663	73.4	240	26.6	903	100.0

[a] Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1985 calendar year.
[b] Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

38 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed through the university recruitment programs, by occupational field, sex and language group, 1986

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	89	30	140	32	**119**	40.9	**172**	59.1	**229**	78.7	**62**	21.3	**291**	**32.3**
Foreign Service	19	6	9	3	**25**	67.6	**12**	32.4	**28**	75.7	**9**	24.3	**37**	**4.1**
Accounting/Auditing[a]	19	16	28	21	**35**	41.7	**49**	58.3	**47**	56.0	**37**	44.0	**84**	**9.3**
Pure and Applied Science	117	34	116	35	**151**	50.0	**151**	50.0	**233**	77.2	**69**	22.8	**302**	**33.4**
Computer Science	32	19	14	9	**51**	68.9	**23**	31.1	**46**	62.2	**28**	37.8	**74**	**8.2**
Social/Economic[b]	43	15	37	20	**58**	50.4	**57**	49.6	**80**	69.6	**35**	30.4	**115**	**12.7**
Total	**319**	**120**	**344**	**120**	439	**48.6**	464	**51.4**	663	**73.4**	240	**26.6**	903	**100.0**

[a] Includes 13 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.
[b] For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

39 Appointments of community college and CEGEP graduates

Number of graduates appointed through community college and CEGEP recruitment programs, by occupational field, language group and sex, 1986

Occupational field	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	33	9	30	16	[illegible]	47.7	[illegible]	52.3	[illegible]	71.6	[illegible]	28.4	[illegible]	27.3
Pure and Applied Sciences[a]	37	32	68	29	[illegible]	41.6	[illegible]	58.4	[illegible]	63.3	[illegible]	36.7	[illegible]	51.6
Computer Systems	19	23	10	16	[illegible]	61.8	[illegible]	38.2	[illegible]	42.6	[illegible]	57.4	[illegible]	21.1
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**153**	[illegible]	**169**	[illegible]	**197**	[illegible]	**125**	[illegible]	**322**	[illegible]

[a] Includes appointments of 92 nurses to the Pure and Applied Sciences field, 89 with National Health and Welfare and 3 with Veterans Affairs, as well as 14 air-traffic-controllers-in-training with Transport Canada.

40 Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1986

Institution	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 680	623	1 613	631	[illegible]	50.6	[illegible]	49.4	[illegible]	72.4	[illegible]	27.6	[illegible]	84.6
Community college and CEGEP	285	148	220	176	[illegible]	52.2	[illegible]	47.8	[illegible]	60.9	[illegible]	39.1	[illegible]	15.4
Total	**1 965**	**771**	**1 833**	**807**	2 736	[illegible]	2 640	[illegible]	3 798	[illegible]	1 578	[illegible]	5 376	[illegible]

41 Lay-offs, occupational category, sex and language group
Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1986

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization													
Management	5	2	0	0	7	100.0	0	0.0	5	71.0	2	29.0	7
Scientific and Professional	47	13	27	10	60	62.0	37	38.0	74	76.0	23	24.0	97
Administrative and Foreign Service	53	31	57	30	84	49.0	87	51.0	110	64.0	61	36.0	171
Technical	32	8	12	3	40	73.0	15	27.0	44	80.0	11	20.0	55
Administrative Support	12	7	107	29	19	12.0	136	88.0	119	77.0	36	23.0	155
Operational	87	36	31	14	123	73.0	45	27.0	118	70.0	50	30.0	168
Total	236	97	234	86	333	51.0	320	49.0	470	72.0	183	28.0	653
Privatization													
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	15	0	41	1	15	26.0	42	74.0	56	98.0	1	2.0	57
Administrative and Foreign Service	23	0	16	0	23	59.0	16	41.0	39	100.0	0	0.0	39
Technical	5	0	4	0	5	56.0	4	44.0	9	100.0	0	0.0	9
Administrative Support	1	0	28	2	1	3.0	30	97.0	29	94.0	2	6.0	31
Operational	104	3	50	0	107	68.0	50	32.0	154	98.0	3	2.0	157
Total	149	3	139	3	152	52.0	142	48.0	288	98.0	6	2.0	294
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	0	0	2	2	0	0.0	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	4	0	2	2	4	50.0	4	50.0	6	75.0	2	25.0	8
All reasons													
Management	6	2	0	0	8	100.0	0	0.0	6	75.0	2	25.0	8
Scientific and Professional	66	13	68	11	79	50.0	79	50.0	134	85.0	24	15.0	158
Administrative and Foreign Service	76	31	73	30	107	51.0	103	49.0	149	71.0	61	29.0	210
Technical	37	8	16	3	45	70.0	19	30.0	53	83.0	11	17.0	64
Administrative Support	13	7	137	33	20	11.0	170	89.0	150	79.0	40	21.0	190
Operational	191	39	81	14	230	71.0	95	29.0	272	84.0	53	16.0	325
Grand total	389	100	375	91	489	51.0	466	49.0	764	80.0	191	20.0	955

4.2 Separations and reasons
Separations from the Public Service, by reason, 1986

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
• for breach of discipline or misconduct	87
• for incompetence or incapacity	83
• for abandonment of position	69
Rejected on probation	213
Revocation of appointment	8
Retirement	
• at age 65 or over	1 227
• elective, at age 55-64	3 131
• medical grounds	666
End of specified period	6 253
Death	473
Resignation	8 262
Total*	20 507

*Includes 35 separations for which reason was not specified.

4.3 Separations, reasons and geographic area
Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1986

	Geographic area							
Reason for separation (Except lay-off)	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	1	0	1	2	25	4	9	15
• for incompetence of incapacity	0	1	1	0	48	2	13	17
• for abandonment of position	0	0	0	0	18	3	17	8
Rejection on probation	0	0	30	2	28	7	50	38
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	0	1	3
Retirement								
• at age 65 or over	26	11	107	30	106	65	285	293
• elective, at age 55-64	33	28	199	95	435	214	777	543
• medical grounds	31	11	89	33	66	26	130	119
End of specified period	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 060
Death	12	0	34	13	64	28	105	97
Resignation	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Total*	459	143	1 150	557	2 787	1 194	4 053	3 774

*Includes 35 separations for which reason was not specified.

Table 43—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
2	**1**	9	**17**	0	**1**	0	**87**
4	**4**	9	**14**	0	**1**	0	**83**
2	**1**	7	**5**	1	**6**	1	**69**
15	**5**	18	**16**	1	**3**	0	**213**
0	**0**	0	**1**	0	**1**	0	**8**
67	**36**	79	**106**	3	**2**	11	**1 227**
139	**81**	176	**378**	5	**5**	23	**3 131**
31	**27**	41	**62**	0	**0**	0	**666**
380	**180**	382	**767**	23	**52**	3	**6 253**
19	**8**	38	**38**	3	**9**	6	**473**
481	**320**	881	**927**	134	**260**	17	**8 262**
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**

44 Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1986

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	243	58	1	3	301	98.7	4	1.3	244	80.0	61	20.0	305
End of specified period	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Death	11	1	0	0	12	100.0	0	0.0	11	91.7	1	8.3	12
Resignation	45	16	8	6	62	81.6	14	18.4	53	70.7	22	29.3	76
Total	**300**	**76**	**9**	**9**	377	**95.4**	18	**4.6**	309	**78.4**	85	**21.6**	395
Scientific and Professional													
Release	7	10	3	1	17	81.0	4	19.0	10	47.6	11	52.4	21
Rejected on probation	7	6	5	0	13	72.2	5	27.8	12	66.7	6	33.3	18
Revocation of appointment	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	274	55	37	13	331	85.8	55	14.2	311	82.1	68	17.9	386
End of specified period	138	28	136	44	166	48.1	180	51.9	274	79.2	72	20.8	346
Death	20	8	7	1	28	75.7	8	24.3	27	75.0	9	25.0	37
Resignation	371	90	421	63	461	47.2	484	52.8	792	83.8	153	16.2	945
Total	**817**	**197**	**610**	**122**	1 037	**56.7**	791	**43.3**	1 427	**81.7**	319	**18.3**	1 828
Administrative and Foreign Service													
Release	20	11	7	1	31	77.5	9	22.5	27	69.2	12	30.8	39
Rejected on probation	19	5	7	3	24	68.6	10	28.6	26	76.5	8	23.5	34
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	709	169	169	52	878	79.9	221	20.1	878	79.9	221	20.1	1 099
End of specified period	218	113	323	122	331	42.3	455	57.2	542	69.8	235	30.2	776
Death	68	27	19	5	95	80.0	24	20.0	87	73.1	32	26.9	119
Resignation	634	193	550	143	827	54.4	693	45.5	1 184	77.9	336	22.1	1 520
Total	**1 669**	**518**	**1 075**	**326**	2 206	**60.7**	1 419	**39.1**	2 745	**76.5**	844	**23.5**	3 632
Technical													
Release	11	8	4	1	19	79.2	5	20.8	15	62.5	9	37.5	24
Rejected on probation	28	10	5	4	39	81.3	9	18.8	33	70.2	14	29.8	47
Revocation of appointment	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Retirement	473	87	26	5	560	94.8	31	5.2	499	84.4	92	15.6	591
End of specified period	179	47	88	39	226	64.8	127	34.2	267	75.6	86	24.4	353
Death	39	14	1	0	53	98.1	1	1.9	40	74.1	14	25.9	54
Resignation	332	83	135	33	415	71.1	169	28.7	467	80.1	116	19.9	583
Total	**1 064**	**250**	**259**	**82**	1 341	**79.5**	346	**20.4**	1 323	**79.8**	332	**20.1**	1 692
Administrative Support													
Release	8	7	34	18	15	24.6	52	75.4	42	62.7	25	37.3	67
Rejected on probation	9	3	35	18	12	18.2	53	81.8	44	67.7	21	32.3	65
Revocation of appointment	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Retirement	164	57	652	174	221	21.1	826	78.9	816	77.9	231	22.1	1 047
End of specified period	348	187	1 704	932	535	16.9	2 636	82.6	2 052	64.7	1 119	35.3	3 171
Death	28	7	54	14	35	33.3	68	66.7	82	79.6	21	20.4	103
Resignation	334	114	2 280	786	448	12.7	3 066	87.1	2 614	74.4	900	25.6	3 514
Total	**892**	**378**	**4 761**	**1 942**	1 315	**15.9**	6 933	**83.9**	5 655	**68.4**	2 317	**28.1**	8 272
Operational													
Release	55	51	6	2	106	93.0	8	7.0	61	53.5	53	46.5	114
Rejected on probation	19	13	6	4	32	76.1	10	23.9	25	59.5	17	40.5	42
Revocation of appointment	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Retirement	1 144	302	102	32	1 446	91.5	134	8.5	1 246	78.9	334	21.1	1 580
End of specified period	658	181	160	39	839	77.5	237	21.9	818	78.8	220	21.2	1 038
Death	109	24	7	2	133	93.8	9	6.2	118	81.7	26	18.3	144
Resignation	810	195	304	74	1 005	72.4	379	27.6	1 119	80.5	265	19.5	1 384
Total	**2 797**	**766**	**585**	**153**	3 769	**81.8**	840	**18.2**	3 383	**73.4**	919	**21.4**	4 617

Table 44—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories													
Release	192	87	54	23	192	71.1	78	28.9	156	58.6	110	41.4	270
Rejected on probation	82	37	58	29	123	57.7	89	41.8	140	68.0	66	32.0	213
Revocation of appointment	5	1	2	0	6	75.0	2	25.0	7	87.5	1	12.5	8
Retirement	3 008	730	989	279	3 746	74.6	1 277	25.4	3 997	79.8	1 009	20.2	5 024
End of specified period	1 546	559	2 417	1 178	2 355	37.7	3 864	61.8	3 966	69.5	1 737	30.5	6 253
Death	235	81	88	22	360	76.1	113	23.9	363	77.9	103	22.1	473
Resignation	2 538	692	3 707	1 109	3 295	39.9	4 959	60.0	6 245	77.6	1 801	22.4	8 262
Grand total	7 559	2 187	7 316	2 640	10 080	49.2	10 383	50.6	14 878	75.5	4 827	24.5	20 507

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group and/or reason for separation.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

45 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1986

Geographic Area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	239	2	202	3	249	54.2	210	45.8	441	98.9	5	1.1	459
Prince Edward Island	70	4	56	12	74	51.7	69	48.3	126	88.7	16	11.3	143
Nova Scotia	702	36	334	25	750	65.2	393	34.2	1 038	94.4	61	5.6	1 150
New Brunswick	219	55	146	109	288	51.7	269	48.3	365	69.0	164	31.0	557
Quebec (Except NCR)	109	1 261	94	1 180	1 446	51.9	1 340	48.1	203	7.7	2 441	92.3	2 787
Quebec (NCR)	375	159	359	284	538	45.1	651	54.5	734	62.4	443	37.6	1 194
Ontario (NCR)	1 354	531	1 281	819	1 934	47.3	2 155	52.7	2 635	66.1	1 350	33.9	4 093
Ontario (Except NCR)	1 615	71	1 768	117	1 770	46.9	1 988	52.7	3383	94.7	188	5.3	3 774
Manitoba	486	14	551	32	518	45.4	616	54.0	1 037	95.8	46	4.2	1 140
Saskatchewan	267	6	361	4	280	42.2	383	57.8	628	98.4	10	1.6	663
Alberta	705	21	818	31	755	46.0	886	54.0	1 524	96.7	52	3.3	1 641
British Columbia	1 164	12	1 079	20	1 201	51.5	1 127	48.3	2 244	98.6	32	1.4	2 331
Yukon	66	1	99	0	69	40.6	101	59.4	165	99.4	1	0.6	170
Northwest Territories	147	1	157	3	155	45.6	183	53.8	304	98.7	4	1.3	340
Outside Canada	39	13	8	1	52	85.2	9	14.8	47	77.0	14	23.0	61
Total	7 559	2 187	7 316	2 640	10 080	49.2	10 383	50.6	14 878	75.5	4 827	24.5	20 507

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex and/or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

46 Separations, occupational category, reasons and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1986

Occupational category and reason for separation (Except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Released	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	5	3	3	12	57	158	25
End of specified period	0	0	0	0	0	1	0	0
Death	0	0	0	0	0	3	5	1
Resignation	0	0	3	1	5	15	39	3
Total	**1**	5	**6**	4	**17**	77	**202**	29
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	9	0	6	2
Rejected on probation	0	0	0	0	5	1	5	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	2	4	14	10	56	22	103	67
End of specified period	1	1	20	13	63	27	74	34
Death	1	0	1	0	6	0	13	9
Resignation	14	4	24	19	97	32	199	191
Total	**18**	9	**59**	42	**236**	82	**400**	305
Administrative and Foreign Service								
Release	0	1	0	0	8	1	7	6
Rejected on probation	0	0	1	0	3	3	8	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	10	8	44	29	117	152	260	227
End of specified period	15	4	35	25	131	70	125	194
Death	0	0	2	2	18	14	28	23
Resignation	17	12	48	21	124	197	346	300
Total	**42**	25	**130**	77	**401**	437	**775**	759
Technical								
Release	0	0	0	1	9	1	3	7
Rejected on probation	0	0	23	0	4	0	10	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	1	1
Retirement	18	8	56	18	66	11	161	96
End of specified period	21	4	16	10	65	30	74	40
Death	1	0	8	2	11	3	11	6
Resignation	31	1	50	15	74	12	95	83
Total	**71**	13	**153**	46	**230**	57	**355**	235
Administrative Support								
Release	0	0	1	0	14	5	17	10
Rejected on probation	0	0	2	2	4	3	20	17
Revocation of appointment	1	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	11	8	56	28	96	57	351	211
End of specified period	140	29	125	139	646	193	728	558
Death	1	0	2	2	11	8	33	23
Resignation	50	27	97	58	359	253	839	748
Total	**203**	64	**283**	229	**1 130**	519	**1 989**	1 567

Table 46—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
6	4	6	15	0	0	10	305
0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	1	0	0	0	2	12
3	1	1	3	0	1	1	76
9	5	8	18	0	1	13	395
1	2	0	1	0	0	0	21
3	0	2	0	0	0	0	18
0	0	0	1	0	0	0	1
26	13	32	36	0	1	0	386
34	8	37	50	5	9	0	376
2	1	3	1	0	0	0	37
114	61	91	74	23	44	2	989
180	85	165	163	28	54	2	1 828
1	1	6	8	0	0	1	40
1	2	4	4	0	0	0	35
0	0	0	0	0	0	0	0
47	40	48	106	0	2	12	1 102
22	26	31	112	0	5	1	796
5	2	11	8	3	2	2	120
79	56	135	156	14	22	10	1 538
155	127	235	394	17	31	26	3 632
0	1	1	1	0	0	0	24
8	0	0	0	0	1	0	48
0	0	0	0	0	0	0	3
27	15	38	72	2	3	0	591
23	6	35	49	2	8	0	383
3	1	3	5	0	0	0	54
38	19	62	56	18	35	0	589
99	42	139	183	22	47	0	1 692
1	1	6	14	0	0	0	69
3	2	6	7	0	0	0	66
0	0	0	0	0	1	0	2
52	19	46	111	2	0	4	1 052
241	82	142	320	8	17	1	3 370
4	2	8	7	0	2	2	105
170	118	337	437	37	73	4	3 607
471	224	545	896	47	93	11	8 272

Table 46—Continued

Occupational category and reason for separation (Except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	1	0	1	1	51	2	6	15
Rejected on probation	0	0	4	0	12	0	7	8
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	2
Retirement	48	17	222	70	260	5	154	329
End of specified period	42	7	162	42	213	4	65	253
Death	9	0	21	6	18	0	15	35
Resignation	21	3	109	40	219	11	85	236
Total	**121**	**27**	**519**	**159**	**773**	**22**	**352**	**878**
All categories								
Release	1	1	2	2	91	9	39	40
Rejected on probation	0	0	30	2	28	7	50	38
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	0	1	8
Retirement	90	50	395	138	607	381	1 192	955
End of specified period	221	45	358	229	1 118	337	1 087	1 080
Death	12	0	34	12	64	28	105	97
Resignation	134	47	331	154	878	315	1 617	1 561
Grand total	**459**	**143**	**1 150**	**557**	**3 787**	**1 194**	**4 893**	**3 774**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation and/or geographic area.

Table 46—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
5	1	12	12	1	7	0	185
0	1	6	5	1	2	0	46
0	0	0	0	0	0	0	2
79	53	126	206	4	1	8	1 583
60	58	137	235	5	8	1	1 299
5	2	12	17	0	5	0	148
77	65	255	201	38	71	0	1 436
226	**180**	**549**	**677**	**49**	**94**	**9**	**4 617**
8	6	25	36	1	8	1	278
15	5	18	16	1	3	0	213
0	0	0	1	0	1	0	8
237	144	296	546	8	7	34	3 034
380	180	382	767	23	52	3	6 293
19	8	38	38	3	9	6	479
481	320	881	927	134	250	17	9 262
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**

47 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1986

	Appeals allowed			Appeals dismissed				
Occupational category	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	**Total**
Management	0	0	0	6	2	4	3	15
Scientific and Professional	25	1	0	31	7	20	61	155
Administrative and Foreign Service	41	3	0	191	48	122	211	618
Technical	11	2	0	41	16	29	31	130
Administrative Support	32	4	1	137	19	70	105	364
Operational	51	19	2	94	31	47	95	331
Total	**162**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.

4.8 Appeals and department

Number of appellants whose appeals were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1986

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed				
	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[a]	Total
Agriculture	17	0	0	11	4	9	48	**89**
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Canadian International Development Agency	0	0	0	2	1	0	1	**4**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	0	3	0	1	2	**6**
Canadian Transport Commission	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Communications	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Consumer and Corporate Affairs	11	0	0	3	0	6	57	**77**
Correctional Service of Canada	15	2	0	39	14	20	25	**115**
Employment and Immigration	8	3	0	63	18	42	182	**316**
Energy, Mines and Resources	0	0	0	2	1	2	2	**7**
Environment	3	3	0	23	3	18	15	**65**
External Affairs	2	1	0	20	6	7	2	**38**
Finance	6	0	0	0	1	0	0	**7**
Fisheries and Oceans	5	0	0	3	0	3	0	**11**
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Indian Affairs and Northern Development	1	0	0	6	0	3	6	**16**
Insurance	0	0	0	0	0	2	0	**2**
International Joint Commission	0	0	0	1	0	0	1	**2**
Justice	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Labour	0	0	0	2	1	0	0	**3**
National Defence (civilian)	25	8	2	67	15	47	12	**176**
National Health and Welfare	2	0	1	8	1	6	9	**27**
National Library of Canada	2	0	0	0	0	0	1	**3**
National Museums of Canada	0	0	0	1	0	1	0	**2**
National Parole Board	1	0	0	0	0	0	0	**1**
National Revenue (Customs and Excise)	16	4	0	31	17	22	29	**119**
National Revenue (Taxation)	21	0	0	138	18	45	54	**276**
Privy Council Office	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Public Archives of Canada	0	0	0	2	0	4	0	**6**
Public Service Commission	1	0	0	0	0	0	1	**2**
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Public Works	5	1	0	13	2	2	2	**25**
Regional Industrial Expansion	0	0	0	3	1	3	2	**9**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	0	0	1	0	6	6	**13**
Secretary of State of Canada	0	0	0	9	2	4	0	**15**
Science and Technology	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Solicitor General	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Statistics Canada	0	0	0	2	2	0	0	**4**
Supply and Services	2	3	0	10	4	7	10	**36**
Transport	7	3	0	30	8	21	34	**103**
Veterans Affairs	9	0	0	6	4	6	2	**27**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.

49 Appeals, appointing authority and type of selection processes

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1986

Appointing authority and type of selection processes	Selection processes[a]				Disposition of appeals			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal[c]	**Total**
Public Service Commission								
(non-delegated staffing)								
Closed competitions	165	5	8	0	0	8	2	**10**
Without competition	49	4	10	0	0	8	3	**11**
Total	**214**	**9**	**18**	**0**	**0**	**16**	**5**	**21**
Departments								
(delegated staffing)								
Closed competitions	4 689	525	607	86	152	811	50	**1 013**
Without competition	946	260	272	28	40	88	451	**579**
Total	**5 635**	**785**	**879**	**114**	**192**	**899**	**501**	**1 592**
PSC and departments								
Closed competitions	4 854	530	615	86	152	819	52	**1 023**
Without competition	995	264	282	28	40	96	454	**590**
Grand total[d]	**5 849**	**794**	**897**	**114**	**192**	**915**	**506**	**1 613**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may not be disposed of until the following year.
[c] The Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal.
[d] The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

50 Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1986

Occupational category	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Management	202	**12**	13	**0**
Scientific and Professional	519	**57**	64	**10**
Administrative and Foreign Service	1 706	**307**	346	**27**
Technical	609	**78**	93	**10**
Administrative Support	2 052	**175**	206	**29**
Operational	761	**165**	175	**38**
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may not be disposed of until the following year.

51 [redacted]

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed [b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed
Agriculture	[redacted]	29	[redacted]	9
Bureau of Pensions Advocates	[redacted]	0	[redacted]	0
Canada Labour Relations Board	[redacted]	0	[redacted]	0
Canadian Aviation Safety Board	[redacted]	2	[redacted]	0
Canadian Grain Commission	[redacted]	0	[redacted]	0
Canadian Human Rights Commission	[redacted]	0	[redacted]	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	[redacted]	0	[redacted]	0
Canadian International Development Agency	[redacted]	2	[redacted]	0
Canadian Pension Commission	[redacted]	0	[redacted]	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	[redacted]	4	[redacted]	0
Canadian Transport Commission	[redacted]	1	[redacted]	0
Communications	[redacted]	2	[redacted]	1
Consumer and Corporate Affairs	[redacted]	11	[redacted]	3
Correctional Service of Canada	[redacted]	63	[redacted]	12
Employment and Immigration	[redacted]	138	[redacted]	10
Energy, Mines and Resources	[redacted]	3	[redacted]	0
Environment	[redacted]	46	[redacted]	4
External Affairs	[redacted]	18	[redacted]	3
Federal Court	[redacted]	0	[redacted]	0
Federal-Provincial Relations Office	[redacted]	1	[redacted]	0
Finance	[redacted]	2	[redacted]	2
Fisheries and Oceans	[redacted]	6	[redacted]	3
Foreign Investment Review Agency	[redacted]	0	[redacted]	0
Immigration Appeal Board	[redacted]	1	[redacted]	0
Indian Affairs and Northern Development	[redacted]	7	[redacted]	1
Insurance	[redacted]	2	[redacted]	0
International Joint Commission	[redacted]	2	[redacted]	0
Investment Canada	[redacted]	0	[redacted]	0
Justice	[redacted]	3	[redacted]	0
Labour	[redacted]	2	[redacted]	0
National Defence (civilian)	[redacted]	113	[redacted]	18
National Energy Board	[redacted]	0	[redacted]	0
National Health and Welfare	[redacted]	11	[redacted]	2
National Library of Canada	[redacted]	2	[redacted]	2
National Museums of Canada	[redacted]	3	[redacted]	0
National Parole Board	[redacted]	0	[redacted]	1
National Revenue (Customs and Excise)	[redacted]	57	[redacted]	9
National Revenue (Taxation)	[redacted]	104	[redacted]	12
Office of the Chief Electoral Officer	[redacted]	0	[redacted]	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	[redacted]	0	[redacted]	0
Office of the Commissioner of Official Languages	[redacted]	0	[redacted]	0
Office of the Coordinator, Status of Women	[redacted]	0	[redacted]	0
Prairie Farm Rehabilitation Administration	[redacted]	0	[redacted]	0
Privy Council Office	[redacted]	1	[redacted]	0
Public Archives of Canada	[redacted]	2	[redacted]	0
Public Service Commission	[redacted]	1	[redacted]	1

Table 51—Continued

Department	Selection processes[a] Appealable	Appealed [b]	Appealed and disposed of [b]	Appeals allowed
Public Service Staff Relations Board	[illegible]	1	[illegible]	0
Public Works	[illegible]	17	[illegible]	4
Regional Industrial Expansion	[illegible]	11	[illegible]	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	[illegible]	12	[illegible]	0
Science and Technology	[illegible]	0	[illegible]	1
Secretary of State of Canada	[illegible]	6	[illegible]	0
Solicitor General	[illegible]	1	[illegible]	0
Statistics Canada	[illegible]	3	[illegible]	0
Supply and Services	[illegible]	17	[illegible]	3
Tax Court of Canada	[illegible]	0	[illegible]	0
Transport	[illegible]	71	[illegible]	9
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	[illegible]	1	[illegible]	0
Treasury Board (Secretariat)	[illegible]	0	[illegible]	0
Veterans Affairs	[illegible]	15	[illegible]	4
Total	**5 849**	[illegible]	**897**	[illegible]

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of are not the same because an appeal lodged in one year may not be disposed of until the following year.

[illegible] Developmental training and geographic area
Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1981

Geographic area	Subject area Mgmt. Orientation[a]	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Seminars	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	Total
Newfoundland	[illegible]	9	[illegible]	23	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Prince Edward Island	[illegible]	38	[illegible]	26	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Nova Scotia	[illegible]	204	[illegible]	39	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
New Brunswick	[illegible]	31	[illegible]	58	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Quebec (Except NCR)	[illegible]	326	[illegible]	81	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	11	[illegible]
National Capital Region	[illegible]	1 678	[illegible]	984	[illegible]	1 044	[illegible]	104	[illegible]	41	[illegible]
Ontario (Except NCR)	[illegible]	171	[illegible]	95	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Manitoba	[illegible]	149	[illegible]	95	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Saskatchewan	[illegible]	6	[illegible]	34	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Alberta	[illegible]	153	[illegible]	75	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
British Columbia	[illegible]	71	[illegible]	103	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Yukon	[illegible]	23	[illegible]	7	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Northwest Territories	[illegible]	54	[illegible]	23	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Total	**1 137**	[illegible]	**2 117**	[illegible]	**362**	[illegible]	**2 357**	[illegible]	**599**	[illegible]	**12 328**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program.

53 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1986

Subject area	Language of instruction			Total
	French	English	Bilingual	
Management Orientation[a]	14	40	2	56
Management Theory and Practices	46	152	0	198
Informatics	22	131	0	153
Financial Management	8	79	0	87
Materiel Management	4	16	0	20
Seminars	3	28	3	34
Personnel Management	34	113	0	147
Systems Approach to Training	3	5	0	8
Individual Development	8	25	0	33
Auditing	1	3	0	4
Total	**143**	**592**	**5**	**740**

[a] Includes management courses for the Career Assignment Program.

54 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1986

Subject area	Occupational category							
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other[a]	Total
Management Orientation[b]	241	94	287	30	69	0	425	1 137
Management Theory and Practices	22	246	1 252	182	540	11	660	2 913
Informatics	3	126	733	129	562	3	561	2 117
Financial Management	7	49	670	55	569	4	289	1 643
Material Management	0	19	113	26	107	9	88	362
Seminars	368	98	243	9	1	0	325	1 044
Personnel Management	3	96	838	104	795	13	508	2 357
Systems Approach to Training	0	6	75	6	2	0	15	104
Individual Development	25	28	167	45	176	1	157	599
Auditing	0	0	35	1	3	0	13	52
Total	**669**	**762**	**4 413**	**587**	**2 815**	**41**	**3 041**	**12 328**

[a] Occupational category not specified on application for training.
[b] Includes management courses for the Career Assignment Program.

55 Language training
Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1986

Occupational category	Language studied: French — Continuous courses	French — Other courses	French — Total	English — Continuous courses	English — Other courses	English — Total	Grand total
Management	47	1 160	1 207	0	14	14	1 221
Scientific and Professional	229	2 257	2 486	45	487	532	3 018
Administrative and Foreign Service	490	3 562	4 052	59	654	713	4 765
Technical	112	1 031	1 143	47	240	287	1 430
Administrative Support	274	3 228	3 502	101	1 099	1 200	4 702
Operational	10	343	353	22	272	294	647
Other[a]	413	3 885	4 298	49	796	845	5 143
Total[b]	**1 575**	**15 466**	**17 041**	**323**	**3 562**	**3 885**	**20 926**

[a] Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).
[b] The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

56 Language training and region
Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1986

Language studied / Type of course	Region: NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	Total
French						
• Continuous	1 172	170	128	66	39	1 575
• Non-continuous	4 992	352	79	107	213	5 743
• Special	364	41	243	0	0	648
• Outside working hours	3 423	1 386	160	1 057	3 049	9 075
Total	**9 951**	**1 949**	**610**	**1 230**	**3 301**	**17 041**
English						
• Continuous	67	0	252	0	4	323
• Non-continuous	1 004	0	375	0	0	1 379
• Special	48	28	0	12	0	88
• Outside working hours	315	7	1 748	25	0	2 095
Total	**1 434**	**35**	**2 375**	**37**	**4**	**3 885**
Grand total	**11 385**	**1 984**	**2 985**	**1 267**	**3 305**	**20 926**

Glossary

A

Acting appointment
The designation of a person to carry out, for a temporary period, the duties and responsibilities of a position having a higher maximum rate of pay.

Affirmative action
An approach which applies specific analytical tools to identify the sources of discrimination against certain under-represented groups and to remove any obstacles to the equitable representation of these groups in Public Service employment.

Appeal
A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes
Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes
Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service
Appointment made from the general public or from a government agency not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service
An appointment within or between departments subject to the *Public Service Employment Act*.

Assignment
The temporary designation of a person, usually within an organization, to perform certain tasks, without affecting the person's appointment status.

Audit or integrated personnel audit
The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

B

Bilingual position
- Staffed imperatively
  A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- Staffed non-imperatively
  A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements because they meet the conditions of the Exclusion Approval Order (age, long service, compassionate grounds).

Brokerage
The planned interdepartmental deployment of Executives and Senior Managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.

Closed competition
A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)

Delegation of staffing authority
Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the delegation, by the deputy head, of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion
Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*.

Deployment
Appointment, subject to the Management Category Exclusion Approval Order, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Downward transfer
Appointment of an employee to a position at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position.

Employee mobility
The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation
An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Exemption
- The dispensation granted by Order-in-Council to a unilingual person to compete for a non-imperative staffing of a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt, from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second language skills.

Executive (EX) group
The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most assistant deputy ministers.

Full-time employment
The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment
Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority
A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the delegation by the deputy head of these powers, functions, and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Integrated Personnel Audit (see Audit)

Integrated management process
Process whereby management activities from the planning sub-elements up, and decisions associated with resource allocation and information systems, are closely coordinated and integrated.

Language requirements of position
The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual, (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Language standard
A formalized description of the levels of second language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Lateral transfer
Appointment of an employee to a position in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup for which the maximum rate of pay is the same as that of the employee's former position.

Lay off
The termination of a person's employment, under subsection 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile
The levels of second language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent
The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

Management Category
An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups
The Treasury Board has defined members of visible minority groups as those who are by virtue of their race and/or color a visible minority in Canada; i.e., Black, Filipino, Chinese, South East Asian (Burma, Cambodia, Laos, Thailand, Vietnam, etc.), Japanese, Korean, South Asian (Indo-Pakistani), West Asian or North African and other members of visible minority groups.

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

Occupational category
A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group
An occupational category sub-division comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition
A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected
It is the Commision's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an Appeal Board has jurisdiction to hear an appeal.

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Person-year
The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit
Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental action to correct audit findings.

Priority
- Administrative
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.
- Statutory
  Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

- Surplus/Lay off
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative Public Service employment is found before the end of the Surplus period, which is normally six months.

Promotion
Appointment of an employee to a position at a higher level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup, for which the maximum rate of pay is greater than that of the employee's former position.

Reappointment for an additional term
Appointment of a term employee to a position in the same occupational group, subgroup, and level, where the new appointment is for a specified period and the total time under the specified period of employment amounts to six months or more in the same position.

Reclassification
Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral
The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity
The termination of a person's employment under section 31(1) of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position he occupies or is incapable of performing those duties."
This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing
Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Revolving fund
A revolving fund is a continuing or non-lapsing authorization by Parliament to make payments out of the Consolidated Revenue Fund for working capital, capital acquisitions, and temporary financing of accumulated operating deficits. It is an authorization to draw on the Consolidated Revenue Fund, not a segregation of cash. A fund is a means by which Parliament provides continuing authorization for an operation that is funded completely by users, or partly by users and partly by subsidization. The authorization is intended to permit the value of the services of the fund to be charged to the users, although this may not occur in all instances.

Right of appeal
The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity inquired into by an Appeal Board.

Seasonal employment
Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Selection with competition
A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition
A selection process consisting of a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group
The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation
The termination of a person's employment from that part of the public service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment
Part-time or full-time employment for a predetermined period.

Surplus (see Priority)

Systemic
Which finds its source or explanation in the qualities or shortcomings inherent in a system or organization.

Training
- Orientation training
  Training to provide information to employees about their new work environment.
- Professional, technical and vocational training
  Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.
- Developmental training
  Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments
Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment
Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment. The employee may work full-time or part-time.

Underrepresentation
Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

Visible minority groups (see members of visible minority groups)

Workforce adjustment
"A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time." (*Personnel Management Manual*, Volume 4, Chapter 20.)

Offices of the Commission

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunication Device for the Deaf) 993-4126

Regional Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

National Capital

Vanguard Building
171 Slater Street
2nd Floor
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-9676
TDD 996-8236

Ontario

Professional Building
180 Dundas Street West
Suite 1100
Toronto, Ontario
M5G 2A8

(416) 973-3122
TDD 973-2269

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 949-2486
TDD 949-6066

Alberta and the Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices

Atlantic

Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Guy-Favreau Complex, West Tower
200 Dorchester Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba and Saskatchewan

Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 949-2486
TDD 949-6066

Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Capital Place
9707 - 110th Street
2nd Floor
Edmonton, Alberta
T5K 2L9

(403) 420-3144
TDD 420-3130

Precambrian Building
4922 - 52nd Street
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacific and Yukon

Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

Yukon Centre
4114 - 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

Rapport annuel 1986

Commission de la Fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987
Numéro de catalogue SC 1-1986
ISBN 0-662-55015-3
CFP 3B1D601

Public Service Commission of Canada

Commission de la Fonction publique du Canada

Annual Report 1986

ERRATA

On page 6 of the English version

The last line should read:
45.3% of 13 988 in 1985).

On page 25 of the English version

Graph G: the captions should be reversed: the black columns refer to new entrants and the grey columns to separations from the Public Service.

Rapport annuel 1986

ERRATA

Page 6 de la version anglaise

La dernière ligne devrait se lire :
45.3% of 13 988 in 1985).

Page 26 de la version française

Graphique G : les légendes devraient être inversées : les colonnes noires renvoient aux recrues et les colonnes grises aux départs de la Fonction publique.

Canada

Rapport annuel 1986

L'honorable David E. Crombie, C.P.
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir déposer à la Chambre des communes le rapport de 1986 de la Commission de la Fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité des dispositions de l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* du chapitre 71 des *Statuts du Canada* de 1966-1967.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,

Huguette Labelle

Le Commissaire,

Trefflé Lacombe

Le Commissaire,

Peter B. Lesaux

Rapport annuel
1986

Table des matières

Faits saillants	**6**
La Commission d'un coup d'œil	**8**
Introduction	**11**
La Fonction publique à l'heure des restrictions	**13**
Aperçu général	13
Incidence des restrictions sur les diverses catégories professionnelles	17
Incidence des restrictions sur l'emploi des jeunes	18
Mesures prises par la Commission	18
Perspectives d'avenir	19
À l'image de la société canadienne	**21**
Les personnes handicapées	21
Les autochtones	22
Les minorités visibles	23
Les femmes	23
La participation francophone et anglophone	28
Une dotation plus souple et plus responsable	**31**
Mesures prises par la Commission	31
Mesures prises avec la participation des ministères	32
Rapport sur les activités en vertu des articles 6(1), 6(4) et 39	33
Mérite et impartialité : assurer l'équilibre	**41**
Voies de recours offertes aux fonctionnaires	41
Surveillance de la dotation	45
Vérification de la dotation	46
Activités politiques des fonctionnaires	46
Annexe I—Congés pour activités politiques	47
Annexe II—Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité	47
Annexe III—Chances d'avancement amoindries	47
Une question de compétence	**49**
Compétence des gestionnaires	49
Déterminer les compétences	50
Compétence au travail	51
Compétence linguistique	53
Formation linguistique	54
D'une région à l'autre	**57**
Atlantique	57
Québec	58
Capitale nationale	58
Ontario	59
Manitoba et Saskatchewan	60
Alberta et Territoires du Nord-Ouest	61
Pacifique et Yukon	62
La gestion interne	**65**

Les statistiques	**69**
Note technique	69
Relevés	72
Effectif en général	**72**
1. L'emploi dans l'Administration fédérale, décembre 1986	72
2. Modalité d'emploi	73
3. Âge, sexe et groupe linguistique	73
4. Les 10 principaux ministères et leur effectif	74
5. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique	75
6. Principales villes de fonctionnaires, sexe et groupe linguistique	76
7. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	77
8. Ministère et lieu de travail	78
9. Ministère, sexe et groupe linguistique	82
10. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique	84
Effectif et catégories professionnelles	**86**
11. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique	86
12. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique	88
13. Catégorie professionnelle et lieu de travail	90
14. Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones	90
15. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique	91
16. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique	92
17. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique	94
18. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique	96
19. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique	98
20. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique	100
21. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique	102
Nominations	**103**
22. Nominations et modalité d'emploi	103
23. Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	103
24. Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	104
25. Nominations et catégorie professionnelle	105
26. Nominations *à* la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	105
27. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	106
28. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	106
29. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	107
30. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	107

31.	Nominations et mobilité professionnelle	108
32.	Nominations et mode de sélection	108
33.	Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	109
34.	Nominations et postes bilingues à dotation «impérative»	110
35.	Nominations et postes bilingues à dotation «non impérative»	111
36.	Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe sous-représenté	112
37.	Nominations de diplômés d'université et région	112
38.	Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel	113
39.	Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel	114
40.	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	114
Cessations d'emploi		**115**
41.	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	115
42.	Cessations d'emploi et motif	116
43.	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	116
44.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	118
45.	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	119
46.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle et lieu de travail	120
Appels		**123**
47.	Appels et catégorie professionnelle	123
48.	Appels et ministère	124
49.	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	125
50.	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	125
51.	Méthodes de sélection, appels et ministère	126
Formation		**127**
52.	Formation professionnelle et lieu de travail	127
53.	Formation professionnelle et langue d'enseignement	128
54.	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	128
55.	Formation linguistique	129
56.	Formation linguistique et région	129
Lexique		**130**
Les bureaux de la Commission		**135**

Rapport annuel
1986

Faits saillants

Effectif, nominations et cessations d'emploi

- Baisse de l'effectif de la Fonction publique (217 223 en 1986 par rapport à 223 173 en 1985)
- Stabilisation de l'effectif de la catégorie de la gestion (4 351 employés en 1986 contre 4 400 en 1985)
- Baisse des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, (76 140 en 1986 par rapport à 85 983 en 1985)
- Augmentation du nombre de cessations d'emploi (21 462 en 1986 contre 20 683 en 1985)

Placement d'employés touchés par le réaménagement des effectifs

- 6 206 employés pour une période indéterminée ont été touchés par le réaménagement des effectifs en 1986-1987; 4,5 % (278) ont été mis en disponibilité en 1986
- Mise sur pied d'un cours sur la recherche d'un emploi pour aider les employés déclarés excédentaires à mettre en valeur leurs compétences et leur expérience

Emploi des jeunes

- Augmentation de la proportion des jeunes de 24 ans ou moins nommés à la Fonction publique (19,6 % des nominations en 1986 ou 1 497 par rapport à 16,1 % ou 1 836 en 1985)
- Baisse des nominations d'étudiants dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (5 376 nominations en 1986 par rapport à 6 434 en 1985) mais hausse des nominations dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif pour les étudiants du postsecondaire (3 258 nominations en 1986 par rapport à 2 413 en 1985)

Groupes sous-représentés

- Regroupement des programmes d'action positive à la Commission sous la responsabilité d'un même organisme
- Mise sur pied d'un Bureau des services aux membres des minorités visibles
- Augmentation de la proportion des femmes dans la catégorie de la gestion (9,1 % en 1986 par rapport à 7,8 % en 1985) et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (37,4 % en 1986 contre 36,6 % en 1985)
- Augmentation de la proportion des participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission (47,8 % des 12 328 participants en 1986 contre 45,3 % des 13 988 participants en 1985)

- Stabilisation de la proportion des francophones dans la Fonction publique (28 % en 1986; 27,8 % en 1985; 27,7 % en 1984)
- Augmentation, depuis 1982, du taux de participation des groupes minoritaires de langue officielle de près de 5 % au Nouveau-Brunswick et de 1,5 % dans le Nord et l'Est de l'Ontario
- Diminution, depuis 1982, du taux de participation des anglophones dans la Fonction publique fédérale au Québec, mais stabilisation à 5,6 % au cours des deux dernières années

Système de dotation

- Nouvelle politique sur les zones de concours
- Révision des normes de sélection
- Directives aux ministères sur la communication de renseignements comme partie intégrante du processus de dotation

Appels et enquêtes

- Diminution du nombre de méthodes de sélection ouvrant droit à un appel (5 849 en 1986 contre 13 100 en 1985) mais augmentation du pourcentage des méthodes ayant fait l'objet d'un appel (13,6 % en 1986 par rapport à 11,4 % en 1985)
- Augmentation du nombre de plaintes (1 501 en 1986 par rapport à 1 486 en 1985)

Vérification

- Approbation d'une politique de vérification dans le but d'obtenir de meilleurs renseignements sur la façon dont les ministères s'acquittent de leurs obligations dans le cadre de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Activités politiques des fonctionnaires

- Décision de la Cour fédérale confirmant la constitutionnalité de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* limitant les activités politiques partisanes des fonctionnaires

Formation

- Diminution de 11,9 % du nombre de participants au cours de formation de la Commission (12 328 en 1986 par rapport à 13 988 en 1985)
- Importants changements au programme de la formation linguistique qui s'échelonneront sur plus de cinq ans
- Élaboration d'un plan visant à réduire l'effectif du programme de la formation linguistique de 325 années-personnes sur une période de six ans

Les commissaires

Les trois commissaires, dont la présidente, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère à la Commission de la Fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut de sous-chef de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les politiques conformément à la *Loi*; les décisions se prennent à la majorité. La présidente est la fonctionnaire administrative en chef de la Commission.

Le Secrétariat exécutif

— fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité, administre des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, notamment la préparation du rapport annuel de la Commission, coordonne la planification stratégique et l'élaboration des politiques qui recoupent les mandats particuliers de certaines directions générales, et assure la liaison avec les députés et sénateurs et les comités parlementaires, ainsi que la transmission des renseignements.

La Direction générale des programmes de dotation

— est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la Fonction publique, des politiques et programmes de dotation donnant effet à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*. La Direction générale se charge du recrutement et des présentations des candidats provenant de l'extérieur de la Fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation ministérielles. La Direction générale se charge également de la planification des carrières et de la relève, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de l'orientation professionnelle tant des aspirants à la catégorie de la gestion que de ses membres. Elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères concernant la planification des ressources humaines, les programmes spéciaux destinés aux groupes cibles d'action positive, le Programme de cours et d'affectations de perfectionnement et Échanges Canada.

La Direction générale de la vérification

— vérifie périodiquement les activités de dotation déléguées aux sous-chefs par la Commission et les activités non déléguées afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la *Loi*. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale du perfectionnement

— offre des programmes de formation et de perfectionnement et les services de consultation et d'information connexes aux ministères et organismes, en vue d'accroître la compétence professionnelle des employés et de concourir à la mise en œuvre de la politique de formation formulée par le Conseil du Trésor et des plans de formation de tous les ministères et organismes. Elle se finance grâce à l'opération d'un fonds renouvelable.

La Direction générale des services et systèmes de gestion

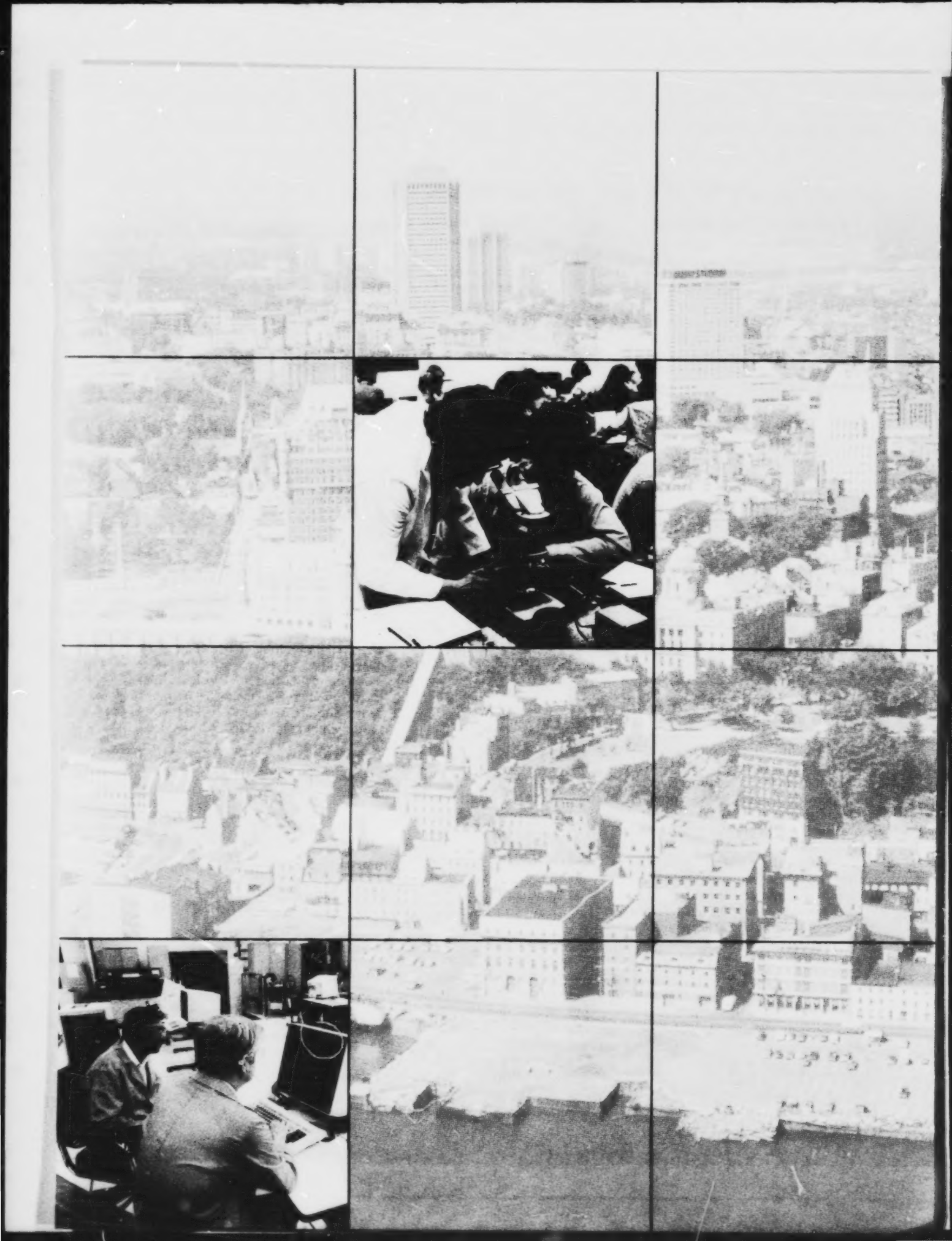
— offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants: finances, informatique, administration, publications et relations publiques. Elle élabore aussi et met en œuvre des systèmes et politiques de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

La Direction générale des appels et enquêtes

— établit des comités d'appel indépendants pour les cas de violation présumée de la *Loi* et du *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités lient les parties en cause ainsi que la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également responsable d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités au processus de dotation ne pouvant être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement personnel en milieu de travail et de concilier les résolutions où les plaintes sont maintenues.

La Direction générale du programme de la formation linguistique

— assure, en réponse aux besoins des ministères et organismes, la formation linguistique liée aux exigences des postes. Elle élabore et donne des cours spécialisés dans les deux langues officielles dans toutes les régions du pays. De plus, elle offre le Programme supérieur de formation linguistique. Enfin, elle fournit aide et conseils dans divers domaines liés à la formation linguistique: analyse des besoins, élaboration de cours et de programmes destinés à répondre à des besoins précis, évaluation de programmes, testing et orientation des fonctionnaires.



86

Rapport annuel
1986

Introduction

L'année 1986 a été marquée par de nombreux événements qui ont mobilisé les forces de la Commission. Tout d'abord, la volonté du gouvernement de diminuer le déficit en réduisant la taille de l'appareil d'État a eu pour effet d'augmenter considérablement les activités de la Commission en ce qui touche à la gestion du Système d'administration des priorités. Ce système a en effet pour but d'aider les employés pouvant être nommés en priorité à trouver un autre emploi au sein de la Fonction publique. Le taux élevé de réaffectation des employés touchés témoigne de la volonté des ministères, du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de réduire au minimum le nombre de mises à pied. Le défi a pu être relevé avec succès grâce à la collaboration de toutes les parties, et en particulier au travail louable des ministères à l'égard de la gestion du réaménagement des effectifs.

La Commission a aussi été appelée en 1986 à mettre sur pied des programmes à l'appui des mesures spéciales annoncées par le Conseil du Trésor dans le but d'augmenter la représentation des membres des minorités visibles et de multiplier les possibilités d'emploi des femmes, des personnes handicapées et des autochtones dans la Fonction publique fédérale. Une prise de conscience collective, la volonté d'obtenir des gains durables et la mise en œuvre de mesures concrètes sont les conditions nécessaires à l'atteinte de nos objectifs.

La nomination de personnes compétentes aux postes de la Fonction publique est au cœur des responsabilités de la Commission. Les jalons posés en 1986 dans le domaine de la réforme de la dotation ont permis de faire des progrès importants sur deux plans. D'abord, l'auto-examen des règlements et directives de la Commission a entraîné une révision des normes de sélection du personnel et des modalités de délégation des pouvoirs aux ministères dans le but de simplifier la dotation, d'en réduire les délais et de continuer d'adapter celle-ci aux besoins d'une Fonction publique en évolution. Enfin, les projets de réforme mis sur pied avec certains ministères donnent des résultats de plus en plus concrets qui pourront servir de repères au reste de la Fonction publique.

Le succès de toute l'entreprise repose toutefois sur une redéfinition des rôles des deux partenaires-clés dans la gestion du personnel: le gestionnaire et le spécialiste du personnel. Le spécialiste doit avoir comme responsabilité d'informer et de conseiller le gestionnaire auquel il revient de prendre les décisions. Délimiter les responsabilités plus clairement, afin qu'elles soient attribuées à chacun selon ses fonctions propres, ne peut rendre la gestion du personnel que plus efficace et efficiente. La réforme administrative entreprise et le changement d'attitude préconisé face à la prise en charge de la dotation constituent deux éléments fondamentaux du renouveau de la gestion du personnel. En plus d'aborder les questions ci-dessus mentionnées, le présent rapport traite également des réalisations de la Commission en 1986 dans le domaine de la vérification de la dotation, des appels et enquêtes, de la formation et de sa gestion interne.

Nous tenons à exprimer notre gratitude aux employés de la Commission pour leur dévouement et leur compétence. Nous sommes également reconnaissants aux sous-ministres, au Secrétariat du Conseil du Trésor, aux gestionnaires ministériels, aux administrateurs du personnel et aux agents négociateurs de la Fonction publique pour leur collaboration au cours de l'année. Enfin, nous remercions sincèrement les députés pour l'appui et l'aide qu'ils nous ont accordés en attirant notre attention sur tout un éventail de questions intéressant la Fonction publique au plus haut point.

Rapport annuel
1986

La Fonction publique à l'heure des restrictions

Dans son budget de mai 1985, le gouvernement annonçait une réduction nette de 15 000 années-personnes dans la Fonction publique avant la fin de l'exercice financier 1990-1991, et s'engageait à en amortir les effets en ayant recours à la réduction naturelle des effectifs et en redéployant autant que possible les employés touchés selon les vacances existantes ou prévues et en les recyclant au besoin.

En 1986, comme durant les années précédentes, le principal défi de la Fonction publique a été de maintenir la qualité élevée des services fournis à la population canadienne tout en mettant en œuvre la politique du gouvernement. Toutes les parties concernées avaient un rôle capital à jouer dans la gestion du réaménagement des effectifs. Les ministères étaient chargés d'élaborer des programmes internes pour réaffecter les employés directement touchés; la Commission avait pour tâche, quant à elle, de mettre en valeur les employés déclarés excédentaires et mis en disponibilité auprès de tous les ministères grâce au Système d'administration des priorités; enfin, le Secrétariat du Conseil du Trésor avait pour responsabilité de consulter les agents négociateurs, d'élaborer des politiques globales et d'aider les ministères à planifier et à gérer leurs programmes de redéploiement.

À la fin de 1986, toutes les parties concernées avaient relevé avec succès le défi, y compris les employés. Les ministères, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont uni leurs efforts pour élaborer de nouvelles mesures afin de redéployer la majorité des personnes touchées par le réaménagement des effectifs. Ces mesures sont décrites dans la seconde partie de ce chapitre.

Aperçu général

Comme l'illustrent les relevés A et B, 6 206 employés pour une période indéterminée, ont été directement touchés par la réduction des années-personnes en 1986-1987 annoncée dans le budget de mai 1985; de ce nombre, 4,5 % (278) ont été mis en disponibilité en 1986, mais avaient néanmoins la priorité pour être renommés à la Fonction publique. Pour 0,97 % (60), leur statut de bénéficiaire de priorité était expiré. Les ministères ont fait un travail louable à l'égard de la gestion du réaménagement des effectifs : 33,0 % (2 048) des employés touchés ont été redéployés au sein de leur propre ministère et 22,1 % (1 373) devraient l'être au cours de l'exercice financier 1986-1987.

Le réaménagement des effectifs effectué en 1986 a entraîné une augmentation appréciable des activités de la Commission dans le domaine de l'administration des priorités puisque le nombre de personnes bénéficiant d'une priorité a grimpé de 3 962 en 1985 à 6 535 en 1986, une augmentation de 64,9 % (voir relevé C). En 1986, 4 671 ou 71,5 % du nombre total de bénéficiaires de priorité étaient des employés excédentaires. Ce nombre, qui comprend des employés déclarés excédentaires pour des raisons autres que celles associées aux réductions d'années-personnes annoncées dans le budget de mai 1985, représente une augmentation de 89 % par rapport aux 2 472 employés déclarés excédentaires et inscrits comme tels par la Commission en 1985. Toutefois, comme le nombre de ces employés qui ont trouvé un autre emploi a augmenté de 200 %, de 969 l'an dernier à 2 907 cette année, celui des mises en disponibilité a diminué, passant de 11,2 % à 7,7 % pendant cette période. Ce nombre ne comprend pas les personnes qui ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue, celles qui ne se sont pas prévalues de leur priorité et celles dont le poste a été privatisé et qui ont reçu une offre d'emploi pour ce poste. En outre, les bénéficiaires d'une priorité légale ou administrative pour d'autres motifs comme le retour d'un congé, l'emploi dans un cabinet de ministre ou la réinstallation du conjoint, n'ont pas été laissés de côté puisque malgré l'augmentation du nombre de ces derniers

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)
Employés nommés pour une période indéterminée déclarés touchés par les ministères	**31**	**20**	**163**	**174**	**944**	**1 963**	**938**
Moins :							
Employés déjà placés par le ministère d'origine	13	7	51	60	365	746	261
Employés qui seront placés par le ministère d'origine	4	3	39	46	302	394	158
Employés déjà placés ou qui seront placés à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	0	0	0	1	1	106
Employés ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la Fonction publique, démission, retraite ou décès	4	3	22	21	97	187	225
Employés placés par la Commission	8	6	28	25	76	435	94
Total	**29**	**19**	**140**	**152**	**841**	**1 763**	**844**
Employés nécessitant l'aide de la Commission :	**2**	**1**	**22**	**19**	**97**	**183**	**81**
Non encore déclarés excédentaires	0	0	2	0	4	7	3
Excédentaires	1	0	11	13	32	115	39
Mis en disponibilité	1	1	9	6	61	61	39
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**0**	**0**	**1**	**3**	**6**	**17**	**13**

Manitoba	Saskatche-wan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	**Total**
227	**474**	**343**	**721**	**21**	**187**	**6 206**
72	107	97	247	2	20	**2 048**
40	103	53	217	4	10	**1 373**
14	103	75	20	0	74	**394**
61	78	35	102	3	32	**870**
17	45	54	49	5	30	**872**
204	**436**	**314**	**635**	**14**	**166**	**5 557**
22	**36**	**27**	**79**	**2**	**18**	**589**
0	1	1	0	0	1	**19**
14	12	19	33	1	2	**292**
8	23	7	46	1	15	**278**
1	**2**	**2**	**7**	**5**	**3**	**60**

	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	**Total**
Effectif (période indéterminée)[a]	4 265	21 879	55 820	25 972	59 822	39 046	**207 024**[b]
Employés déclarés touchés par les ministères	**66**	**604**	**1 873**	**298**	**1 666**	**1 699**	**6 206**
Moins:							
Employés déjà placés par le ministère d'origine	22	161	644	103	663	455	**2 048**
Employés qui seront placés par le ministère d'origine	20	135	449	66	416	287	**1 373**
Employés déjà placés ou qui seront placés à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	65	43	23	29	234	**394**
Employés ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la Fonction publique, démission, retraite ou décès.	5	89	192	25	153	406	**870**
Employés placés par la Commission	10	64	324	43	280	151	**872**
Total	**57**	**514**	**1 652**	**260**	**1 541**	**1 533**	**5 557**
Employés nécessitant l'aide de la Commission :	**9**	**71**	**203**	**37**	**114**	**155**	**589**
Non encore déclarés excédentaires	3	4	3	1	6	2	**19**
Excédentaires	4	29	130	17	56	56	**292**
Mis en disponibilité	2	38	70	19	52	97	**278**
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**0**	**19**	**18**	**1**	**11**	**11**	**60**

[a] Effectif au 1er janvier 1986

[b] Comprend 220 employés dont la catégorie professionnelle n'est pas précisée.

de 1 279 en 1985 à 1 452 en 1986 ou 13,5 %, le nombre des placements de ces personnes a augmenté de 27,7 %, passant de 801 à 1 023 pendant cette même période.

Les résultats encourageants en 1986 sur le plan du placement des bénéficiaires de priorité dans la Fonction publique sont certainement attribuables en partie à des facteurs comme le gel de la dotation annoncé par le Conseil du Trésor en février 1986, et à une plus grande détermination de la part de la Commission pour mettre en valeur les bénéficiaires de priorité. Cependant, les principaux facteurs sont la volonté collective des ministères de traiter les bénéficiaires de priorité de façon juste et équitable ainsi qu'une plus grande sensibilisation des gestionnaires au fait que le redéploiement des bénéficiaires de priorité fait maintenant partie des pratiques normales de gestion des ressources humaines. Ce dernier facteur est confirmé par une augmentation de la proportion de nominations de bénéficiaires de priorité, qui est passée de 4,2 % du total des nominations pour une durée indéterminée en 1985 à 14 % en 1986. Ceci laisse entendre qu'environ 86 % du total des nominations pour une durée indéterminée en 1986 visaient des personnes ne bénéficiant pas de priorité, offrant ainsi certaines possibilités d'avancement aux fonctionnaires. Même si les résultats obtenus jusqu'à présent sont encourageants pour l'avenir, la Commission demeure sensible aux répercussions des restrictions sur les diverses catégories professionnelles et sur l'emploi des jeunes.

Incidence des restrictions sur les diverses catégories professionnelles

Même si certaines catégories professionnelles ont été plus touchées que d'autres, l'incidence globale sur les emplois des fonctionnaires a été minime, puisque la majorité des personnes qui devaient se trouver un autre emploi ont été redéployées au sein de la Fonction publique ou reprises par le secteur qui a obtenu la fonction privatisée.

Comme l'illustre le relevé B, la catégorie de l'exploitation a été la plus touchée avec 1 699 employés visés par les compressions ou 4,4 % de son effectif au début de l'année 1986. La catégorie technique a été la plus épargnée avec 298 employés ou 1,1 % de son effectif. Entre les deux, on retrouve la catégorie de l'administration et du service extérieur avec 3,4 %, la catégorie scientifique et professionnelle avec 2,8 %, la catégorie du soutien administratif avec 2,8 % et la catégorie de la gestion avec 1,5 %.

Raison	Nombre d'employés		Total
	Disponibles	Non disponibles[b]	
Congés : retour/remplacement	470	38	**508**
Personnel de ministre	5	0	**5**
Mises en disponibilité[c]			
• réorganisation	454	199	**653**
• privatisation	159	135	**294**
• décentralisation	7	1	**8**
Employés excédentaires[d]			
• réorganisation	3 233	530	**3 763**
• privatisation	161	164	**325**
• décentralisation	17	23	**40**
Formation linguistique non réussie	19	1	**20**
Réintégration	343	6	**349**
Réinstallation du conjoint	534	36	**570**
Total	**5 402**	**1 133**	**6 535**

[a] Les chiffres indiquent le nombre d'employés ayant bénéficié d'un statut de priorité en 1986, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé. Ainsi, le nombre d'employés excédentaires et mis en disponibilité inclut les employés déclarés excédentaires ou mis en disponibilité à la suite des réductions d'années-personnes annoncées dans le budget de mai 1985, ainsi que ceux touchés par les réaménagements des effectifs effectués ou prévus avant les réductions annoncées dans ledit budget.

[b] Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

[c] Des 955 personnes mises en disponibilité, 294 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 100 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue. Il reste donc 361 employés qui ont été mis en disponibilité et qui désirent toujours être considérés pour des emplois.

[d] De plus, 543 employés qui avaient été déclarés excédentaires en 1986 ont été mis en disponibilité (réorganisation: 336, privatisation: 204, décentralisation: 3). Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

La proportion d'employés mis en disponibilité dans chaque catégorie varie légèrement et s'échelonne de 0,05 % dans la catégorie de la gestion à 0,28 % dans la catégorie de l'exploitation en passant par la catégorie technique avec 0,08 %, la catégorie du soutien administratif avec 0,11 %, la catégorie de l'administration et du service extérieur avec 0,16 % et la catégorie scientifique et professionnelle avec 0,26 %.

Les raisons pour lesquelles des employés mis en disponibilité n'ont pas été redéployés varient selon chaque employé touché. La plupart des cas s'expliquent par l'absence de débouchés pour des compétences hautement spécialisées, une mobilité restreinte ou l'existence simultanée de ces deux facteurs.

Catégorie de la gestion

Il fut un temps où les possibilités d'accéder à un poste de gestion supérieure étaient nombreuses en raison du grand nombre et de la variété des débouchés amenés par la croissance des années 1960 et 1970. Cependant, dans les années 1980, les débouchés de ce genre sont devenus plus rares, limitant ainsi la capacité des fonctionnaires d'acquérir l'expérience diversifiée dont ils ont besoin pour perfectionner leurs compétences en gestion. Comme il limite davantage la mobilité des fonctionnaires, le réaménagement des effectifs peut accentuer cet état de choses.

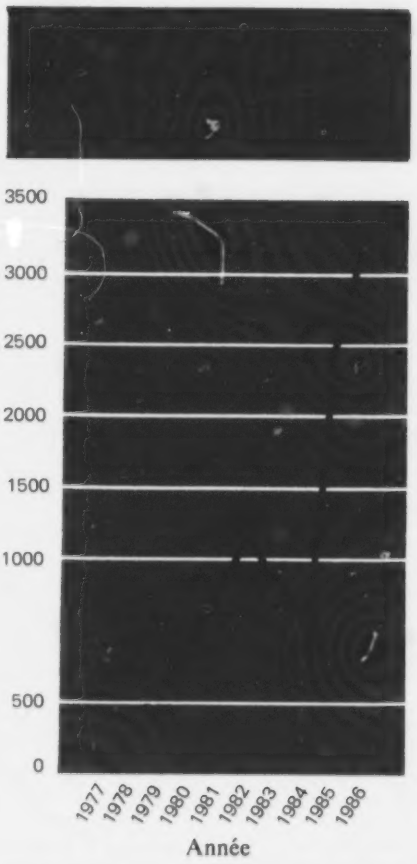
En ce qui concerne les niveaux supérieurs de la catégorie de la gestion, la Commission a pris des mesures pour atténuer les effets d'une limitation continue de la mobilité professionnelle. Elle a demandé aux ministères de la consulter avant de redéployer leurs gestionnaires pour lui permettre d'intervenir de façon plus efficace au nom de ces gestionnaires. En outre, son système de courtage, qui vise notamment à faciliter le redéploiement des cadres supérieurs dont le poste est ou pourrait être menacé, s'est révélé utile pour placer les membres de la catégorie de la gestion touchés par les restrictions. La Commission a aussi offert à ses agents de ressourcement un cours spécial sur l'orientation des gestionnaires ainsi touchés.

Le Programme de retraite anticipée volontaire, lancé par le Conseil du Trésor en 1985, continue d'avoir une incidence sur la catégorie de la gestion en 1986. Au total, quelque 530 membres de la catégorie ont profité du programme, prenant leur retraite pendant la seconde moitié de 1985 et au début de 1986. Ainsi, cela a permis de réaffecter les gestionnaires touchés par les restrictions, d'offrir des possibilités d'accès et d'avancement au sein de la catégorie et enfin d'attirer du «sang neuf» de l'extérieur de la Fonction publique.

Incidence des restrictions sur l'emploi des jeunes

En dépit d'une baisse marquée de 33,1 % du nombre de nominations à la Fonction publique, qui est tombé de 11 406 en 1985 à 7 627 en 1986, la proportion de nominations de personnes âgées de 24 ans ou moins a augmenté, passant de 16,1 % (1 836) en 1985 à 19,6 % (1 497) en 1986.

Pour ce qui est des emplois d'été pour étudiants, les nominations dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière (PEÉAC) ont connu une baisse notable de 16,4 %, passant de 6 434 en 1985 à 5 376 en 1986. Les ministères ont par ailleurs eu beaucoup recours au Programme d'enseignement coopératif (PEC), qui recrute des étudiants d'institutions postsecondaires partout au pays qui suivent un enseignement d'alternance travail-études. Ce programme offre un emploi à des étudiants compétents pour des périodes de quatre mois au cours de l'année, y compris les mois d'été. La Commission a commencé à engager des étudiants du PEC en 1968 et le nombre de nominations effectuées par l'intermédiaire de ce programme est demeuré assez stable au cours des 13 premières années. Cependant, comme l'illustre le graphique D, sa popularité s'est accrue en 1981. Les augmentations de 1985 et 1986 sont attribuables au fait que le Conseil du Trésor a permis aux ministères d'utiliser des crédits non salariaux pour payer le salaire des personnes nommées dans le cadre du PEC.



Mesures prises par la Commission

La Commission a pris plusieurs mesures pour aider les gestionnaires à s'adapter au contexte de réaménagement des effectifs et pour aider les employés touchés à se trouver un autre emploi. Même si la majorité de ces mesures ont été conçues et mises en œuvre à la fin de 1985, c'est davantage en 1986 que leurs répercussions se sont fait sentir.

Mesures visant les gestionnaires

À la fin de 1985, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont préparé un «Atelier sur la réduction des effectifs» à l'intention des gestionnaires et des agents du personnel afin de minimiser l'incidence de la réduction des effectifs sur les organisations et les employés. Plusieurs ateliers ont été bien accueillis dans diverses parties du pays à la fin de 1985 et au début de 1986. Des spécialistes du réaménagement des effectifs dans la Fonction publique ont alors perfectionné l'atelier pour en faire deux séminaires d'un jour offerts par la Direction générale du perfectionnement : «La gestion de la réduction des effectifs» et «Communication aux employés de leur statut d'excédentaire». Cette même direction générale a également conçu un cours de trois jours sur les techniques d'orientation des employés à la recherche d'un emploi qui s'adresse aux gestionnaires, aux superviseurs et aux conseillers.

Dans le même ordre d'idées, la Commission a publié en octobre 1986 un numéro spécial de *Dialogue*, la revue des cadres de la Fonction publique consacrée à la gestion du personnel, afin de sensibiliser les gestionnaires aux divers aspects du réaménagement des effectifs.

Mesures visant les employés

En 1986, la Commission a lancé ou poursuivi la mise en place de diverses mesures axées sur les employés. Parmi les plus importantes, il faut mentionner un cours de trois jours sur la recherche d'un emploi conçu par la Direction générale du perfectionnement afin d'aider les employés déclarés excédentaires à mettre en valeur leurs compétences et leur expérience à l'intérieur et à l'extérieur de la Fonction publique.

Il faut aussi signaler deux projets pilotes visant le placement, à l'extérieur de la Fonction publique, des traducteurs, des agents de commerce et des agents d'information déclarés excédentaires. Leur objet était de mettre en valeur certains groupes d'employés déclarés excédentaires dont le secteur avait été sévèrement touché par les restrictions et dont les compétences leur permettaient de trouver un emploi à l'extérieur de la Fonction publique. Des lettres les informant de leur disponibilité ont été envoyées à des sociétés et à des organismes d'autres paliers gouvernementaux, des annonces ont été placées dans des journaux et des curriculum vitae détaillés ont été remis à des organisations intéressées. Les deux projets ont produit peu de résultats, non pas à cause d'un manque d'intérêt de la part des entreprises privées (environ 85 sociétés se sont montrées intéressées), mais plutôt à cause du succès du redéploiement à l'intérieur de la Fonction publique. En effet, les participants à ces projets préféraient généralement être redéployés dans la Fonction publique si possible, notamment en raison de la plus grande mobilité professionnelle qu'offre une organisation de cette taille.

La Commission a lancé ou poursuivi diverses autres mesures à l'intention des employés déclarés excédentaires, notamment la création des clubs de placement d'après le modèle mis au point par la Commission de l'emploi et de l'immigration où durant trois semaines des groupes d'employés déclarés excédentaires se mettent de façon intensive à la recherche d'un emploi; la réimpression de la brochure «Renseignements à l'intention des employés sur le point d'être déclarés excédentaires et mis en disponibilité» en raison d'une demande accrue en 1986; et la modification en 1986 du Décret d'exclusion des employés déclarés excédentaires pour donner aux employés déclarés excédentaires la priorité sur les candidats reçus qui sont inscrits sur les listes d'admissibilité dressées à l'issue de concours.

La Commission a amélioré de deux façons les systèmes informatiques utilisés dans le cadre du réaménagement des effectifs. Premièrement, pour suivre le redéploiement dans les ministères des employés touchés par la réduction des années-personnes et pour planifier les ressources que la Commission doit consacrer à l'administration des priorités, un système de rapports sur le réaménagement des effectifs a été élaboré conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et mis en place avec la collaboration des ministères. Deuxièmement, la Commission a complètement reconçu le Système d'administration des priorités afin de l'adapter au nombre accru de bénéficiaires de priorité. Le système révisé informatise toutes les données se rapportant à l'administration des priorités, y compris les renseignements sur les bénéficiaires de priorité, les postes à être comblés par les ministères et les bénéficiaires de priorité présentés par la Commission pour occuper ces postes. Le système révisé permet aussi la consultation de répertoires informatisés pour comparer les compétences des bénéficiaires de priorité avec les exigences des postes vacants.

Perspectives d'avenir

Même si de bons résultats ont été obtenus en 1986, d'autres réductions sont prévues et la Commission continuera de surveiller de près le redéploiement des bénéficiaires de priorité et en particulier de ceux touchés par le réaménagement des effectifs. L'année 1987 s'annonce comme une période de consolidation des mesures prises par la Commission; elle devra en particulier favoriser le recyclage des employés déclarés excédentaires et mis en disponibilité et s'assurer que les ministères ont sérieusement envisagé le recyclage de ces employés avant de les autoriser à utiliser une autre méthode de sélection.

Rapport annuel
1986

À l'image de la société canadienne

Au cours des dernières décennies, la société canadienne a été l'objet d'importantes transformations qui sont autant de défis que la Fonction publique a été appelée à relever. En effet, devenue plus consciente de sa dualité linguistique, de sa diversité culturelle et sociale, de l'apport à sa richesse collective des différents groupes dont elle est constituée, la population a réclamé une fonction publique à son image, c'est-à-dire plus représentative et, par conséquent, mieux en mesure de répondre à ses besoins.

C'est ainsi que la Fonction publique a été appelée à mettre en place des programmes visant à assurer l'égalité d'accès aux emplois dans la Fonction publique et, plus récemment, des programmes d'action positive à l'intention des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Malgré les gains importants réalisés jusqu'à ce jour, beaucoup d'efforts devront être encore déployés pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil du Trésor.

Bien que les sous-chefs soient responsables de la participation équitable, la Commission s'est engagée à aider les ministères à atteindre leurs objectifs. À ce titre, elle favorise la tenue d'activités et la réalisation de programmes destinés à augmenter la participation et la répartition équitables des membres des groupes cibles à tous les niveaux de la Fonction publique.

Pour atteindre ces objectifs, de nouvelles méthodes et mesures et un engagement renouvelé seront nécessaires, surtout en cette période de compressions où le recrutement extérieur est limité. Sauf pour ce qui concerne le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, la Commission a regroupé en 1986 ses programmes d'action positive sous la responsabilité d'un seul et même organisme pour que, partout au Canada, ces programmes fonctionnent d'une façon coordonnée, efficiente et axée sur les résultats.

Les personnes handicapées

Les chiffres du Conseil du Trésor indiquent qu'en mars 1986, 3 760 personnes handicapées étaient employées dans la Fonction publique, ce qui représente 1,58 % de l'effectif total. Ces données étant fondées sur une auto-identification volontaire, elles ne sont qu'une indication de la représentation proportionnelle de ce groupe dans la Fonction publique. D'après le dernier recensement, les personnes handicapées représentent 6 % de la population active. Bien que les objectifs particuliers des ministères puissent varier, le but à court terme pour l'ensemble de la Fonction publique est d'atteindre un taux de représentation de 2,11 % d'ici 1988. L'objectif à plus long terme est de réaliser la pleine représentation par rapport à la population active nationale.

En 1986, le Conseil du Trésor a élargi la définition du terme handicap pour qu'elle englobe les personnes qui ont un handicap mental, psychiatrique ou d'apprentissage. La Commission a donc commencé à mettre en œuvre les services et programmes nécessaires pour répondre aux besoins des personnes atteintes de ces handicaps.

Fournir aux personnes handicapées des chances égales d'accès à l'emploi constitue un objectif officiel de la Commission depuis l'Année internationale des personnes handicapées en 1981. Par son Programme des services aux personnes handicapées, la Commission favorise l'emploi de personnes handicapées dans les ministères et leur fournit des services spécialisés de recrutement et de présentation pour leur permettre d'être prises en considération pour des emplois sur la base de leurs capacités et de leurs compétences.

La Commission administre également le Programme d'accès, un programme de formation en cours d'emploi destiné aux personnes handicapées qui n'ont pas d'expérience du travail en raison de leur handicap. Depuis sa création en

1983, ce programme a donné lieu à 589 nominations de personnes handicapées à des postes de formation. Les résultats indiquent que, un an après la fin de leurs affectations de formation, 69,2 % des personnes qui ont terminé avec succès le Programme d'accès ont toujours un emploi dans la Fonction publique.

En 1986, 522 personnes handicapées ont obtenu un emploi dans la Fonction publique, soit 3 de moins qu'en 1985. Le nombre de nominations par le truchement du Programme des services aux personnes handicapées est passé de 369 en 1985 à 308 cette année du fait d'une diminution générale du recrutement dans la Fonction publique. D'autre part, les 214 nominations de personnes handicapées en vertu du Programme d'accès représentent une augmentation de 32 % par rapport à 1985.

La Commission cherche à s'assurer que les techniques d'évaluation des titres de compétence des candidats ne tiennent pas compte par inadvertance ou délibérément de caractéristiques non pertinentes comme le sexe, l'invalidité ou l'origine ethnique. Elle met donc à la disposition des ministères des techniques d'évaluation uniformes et objectives et offrent des conseils spécialisés aux ministères qui veulent concevoir les leurs. Dix-sept des 40 tests sont offerts sous différentes formes (braille, gros caractères, bandes magnétiques) aux candidats ayant une déficience de la vue. Afin de tenir compte de la nature et de la sévérité des handicaps, la Commission offre un service de consultation aux ministères pour chaque cas particulier de handicap.

Le Centre de prêt des aides techniques fournit aux stagiaires du Programme d'accès des instruments de toutes sortes, essentiels pour le travail, depuis la simple loupe jusqu'aux micro-ordinateurs parlants. Ces appareils aident les personnes handicapées à s'acquitter de leurs fonctions avec une plus grande facilité, une indépendance accrue et une meilleure productivité. L'an dernier, les aides techniques du Centre de prêt ont aussi été mises à la disposition des fonctionnaires handicapés ne relevant pas du Programme d'accès. Par l'entremise de ses employés à l'administration centrale et dans les régions, la Commission offre également des conseils et de l'aide aux ministères qui désirent acheter des aides techniques pour leurs employés handicapés.

Les autochtones

D'après le Conseil du Trésor, 3 066 autochtones travaillaient dans la Fonction publique fédérale en mars 1986, soit 1,29 % de l'effectif total de la Fonction publique. Ce chiffre est fondé sur l'auto-identification volontaire. D'après les estimations, les autochtones représentent 4 % de la population active disponible. Alors que l'objectif de représentation pour l'ensemble de la Fonction publique pour 1988 est de 1,94 %, l'objectif à long terme est de garantir aux autochtones une représentation équitable correspondant à leur disponibilité sur le marché du travail.

Les divers programmes et activités de la Commission concernant l'augmentation de la représentation des autochtones — Indiens, Métis, Indiens non inscrits et Inuit — ont deux grandes visées. La première est de promouvoir l'emploi des autochtones et, simultanément, de mettre en valeur l'emploi dans la Fonction publique comme choix de carrière viable. La deuxième porte sur le perfectionnement et la formation professionnelle des nouvelles recrues autochtones et des autochtones déjà employés dans la Fonction publique.

En 1986, la Commission a continué de travailler en étroite collaboration avec les coordonnateurs ministériels de l'action positive afin de promouvoir l'emploi des autochtones. Dans la seule région de la Capitale nationale, 31 ministères ont demandé et reçu une présentation spéciale sur les façons de maximiser les possibilités d'emploi pour les autochtones dans la Fonction publique. En outre, la Commission a organisé 18 séances de sensibilisation aux cultures autochtones à l'intention des cadres de divers ministères partout au Canada. Ces séances avaient pour objectif de mieux faire comprendre les facteurs liés à l'emploi des autochtones.

Les bureaux régionaux de la Commission partout au pays fournissent aux candidats autochtones des services spéciaux de recrutement et d'orientation. Pour encourager les jeunes étudiants des établissements postsecondaires à envisager une carrière dans la Fonction publique, des salons de l'emploi ont aussi été organisés à différents endroits.

La Commission administre également avec succès deux programmes de formation et de perfectionnement. D'une durée de cinq ans, le Programme national de perfectionnement des autochtones (PNPA) lancé en 1983, a pour but d'organiser, selon une formule de partage des coûts, des affectations de formation et de perfectionnement d'une durée maximale de deux ans pour les autochtones dans les ministères fédéraux partout au pays. Ce programme prépare les participants à assumer des responsabilités de gestion de niveau intermédiaire et supérieur et leur permet d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires. En raison du succès du PNPA à ce jour, le Conseil du Trésor en a élargi le mandat en 1986, afin d'offrir le même genre de perfectionnement au niveau d'entrée des catégories d'agents, et a annoncé pour 1987 l'entrée en vigueur d'un programme d'emplois d'été qui utilisera les ressources du PNPA.

Depuis la création du PNPA en 1983, 172 participants s'y sont inscrits. En 1986, 66 autochtones ont bénéficié d'affectations de formation et de perfectionnement dans 18 ministères et dans 22 différentes localités. Par comparaison, 56 affectations dans 20 localités avaient eu lieu en 1985. À ce jour, 51 participants ont terminé le programme avec succès et ont été nommés à des postes pour une durée indéterminée dans les ministères partout au Canada.

Le deuxième programme de formation et de perfectionnement dirigé par la Commission est le Programme des carrières du Grand Nord (PCGN). Son but principal est d'accroître la représentation des autochtones à des postes des catégories d'agents au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans le nord du Québec. Comme dans le cas du PNPA, les participants choisis bénéficient d'une affectation de formation et de perfectionnement pour une durée maximale de deux ans, à la suite de quoi ils sont nommés à un poste perma-

nent. Il est également possible d'obtenir des affectations de formation dans des organisations autochtones et au sein des gouvernements des territoires. Enfin, des fonds sont disponibles pour accorder des bourses à des étudiants pour leurs deux dernières années d'un programme d'études menant à un diplôme ou à un grade dans un collège communautaire ou une université, en vue d'un emploi au gouvernement.

Depuis la création du programme en 1975, un total de 479 participants s'y sont inscrits. En 1986, 36 participants ont bénéficié d'une affectation de formation et de perfectionnement au sein des ministères fédéraux, soit 30 de plus qu'en 1985. En 1986, 13 participants ont terminé le programme avec succès, ce qui représente une diminution de 27,8 % par rapport à 1985. De ce nombre, 4 participants ont été placés dans 3 ministères fédéraux.

Les minorités visibles

En avril 1985, un sondage du Conseil du Trésor dans lequel on demandait aux enquêtés de s'identifier comme membres de l'une des minorités visibles a permis de constater que ces personnes comptent pour environ 1,7 % de l'ensemble de la Fonction publique. Leur disponibilité dans la population active est de 4,3 %.

Comme suite à la décision du gouvernement de considérer les minorités visibles comme groupe cible de l'action positive, la Commission a mis sur pied en juillet 1986 le Bureau des services aux membres des minorités visibles. Ce bureau a la responsabilité d'élaborer, de coordonner, de contrôler et d'évaluer les programmes et services spéciaux à l'intention des membres de ce groupe cible. Un réseau de coordonnateurs du Programme d'emploi des membres des minorités visibles dans les bureaux régionaux de la Commission se chargera de l'exécution du programme dans tout le Canada.

En juin 1986, le Conseil du Trésor a annoncé une mesure spéciale visant à accroître la représentation des membres des minorités visibles, dont l'administration est assurée par la Commission. Le Programme d'emploi des membres des minorités visibles offre aux ministères fédéraux des années-personnes et des ressources salariales (jusqu'à un an de salaire) pour qu'ils embauchent des membres des minorités visibles pour une période indéterminée. En outre, en vertu de ce programme, la Commission organisera pour les membres des minorités visibles, des affectations de perfectionnement d'une durée maximale de six mois dans les ministères fédéraux.

Parmi les activités découlant de ce programme, mentionnons l'élaboration de modules de formation pour les membres des minorités visibles nouvellement embauchés et leurs gestionnaires, et l'approbation d'un décret d'exclusion visant à faciliter la nomination de membres des minorités visibles à certains postes de la Fonction publique.

Même avant que les minorités visibles soient désignées comme groupe cible de l'action positive, la Commission encourageait l'emploi et l'avancement professionnel des Noirs venant de toutes les parties de la Nouvelle-Écosse. À la suite de séances de sensibilisation, d'activités de recrutement et de présentations, le nombre annuel de nominations de Noirs en Nouvelle-Écosse a augmenté de façon constante passant de seulement 10 en 1973 à 226 en 1985 et se situait à 185 en 1986 en raison des restrictions.

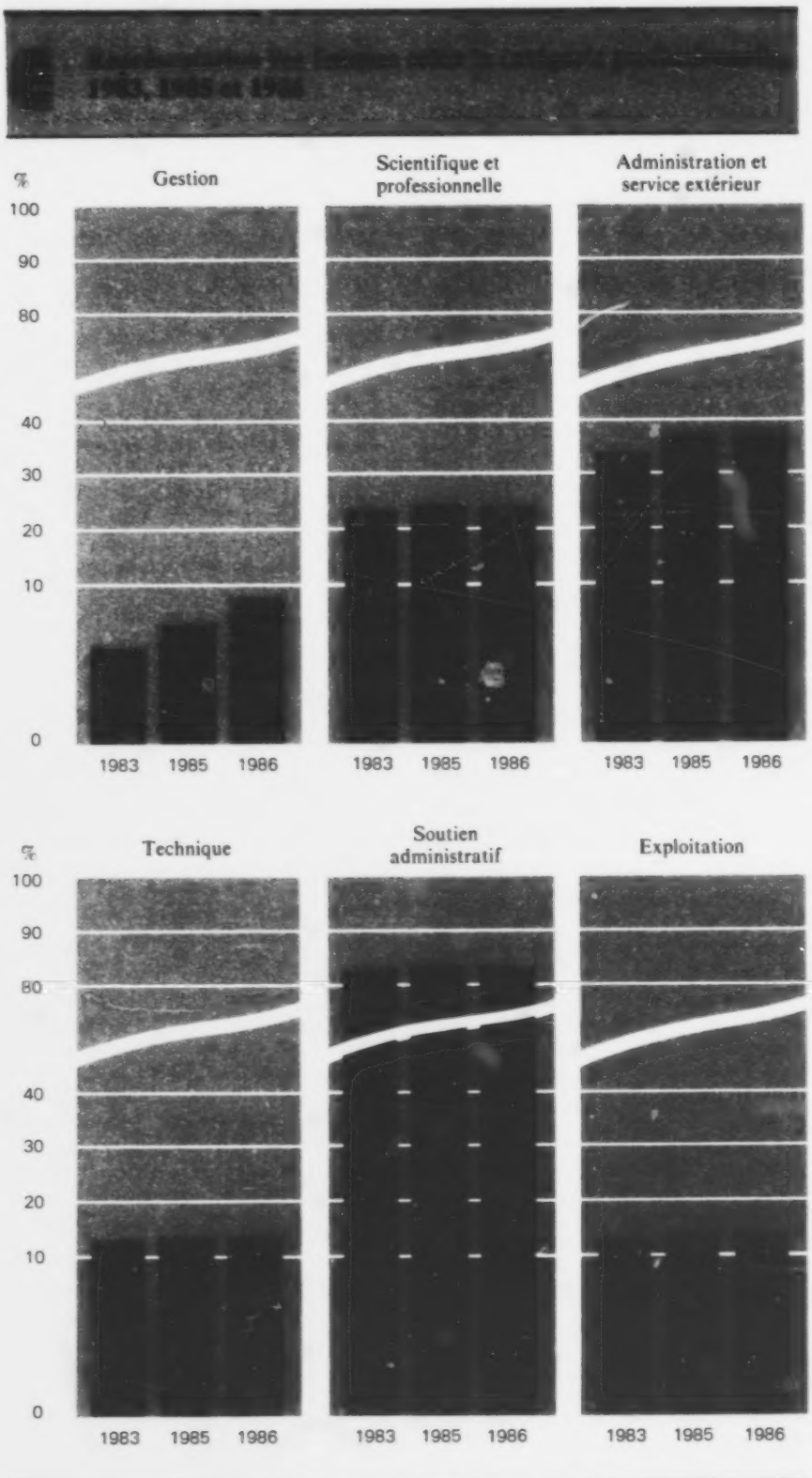
Les femmes

La représentation des femmes dans la Fonction publique est passée de 40,6 % en 1983 à 41,8 % en 1986, en dépit d'une réduction globale de la taille de la Fonction publique, dont l'effectif a diminué de 222 044 en 1983 à 217 223 en 1986. Les gains les plus remarquables par catégorie professionnelle, comme le montre le graphique E, ont été réalisés dans la catégorie de la gestion (3,2 %) et dans celle de l'administration et du service extérieur (3,7 %). Les progrès ont été plus lents dans la catégorie scientifique et professionnelle (1,2 %), où les changements apportés aux programmes ont eu pour effet de réduire le nombre d'employés dans les secteurs des soins infirmiers et de l'enseignement qui sont dominés par les femmes. Ceci a en quelque sorte effacé les gains réalisés dans les domaines du droit, du génie et de la recherche scientifique.

Dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, des augmentations marquées ont été enregistrées dans des domaines non traditionnels comme le commerce, l'administration financière et le service extérieur, tandis que des progrès ont continué de se manifester dans des groupes comme les services administratifs et les services d'information, où les femmes sont bien représentées depuis plusieurs années déjà.

Comme on le voit dans le graphique F, il y a toujours peu de femmes aux échelons vraiment supérieurs de la Fonction publique, mais les progrès aux premiers niveaux de la catégorie de la gestion ont été encourageants dans les quatre dernières années, et il en est de même pour les nominations aux niveaux immédiatement inférieurs à la catégorie (SM moins 1 et SM moins 2).

À la fin de 1986, il y avait 397 femmes dans la catégorie de la gestion, soit 9,1 %, par comparaison avec 342 ou 7,8 % à la fin de 1985. Le graphique G nous donne un aperçu historique du recrutement et des cessations d'emploi des femmes dans la catégorie de la gestion entre 1983 et 1986. Il faudra que le nombre de nominations de femmes à la catégorie de la gestion augmente sensiblement en 1987 afin de respecter l'objectif du gouvernement fixé à 476 à la fin du premier trimestre de 1988.



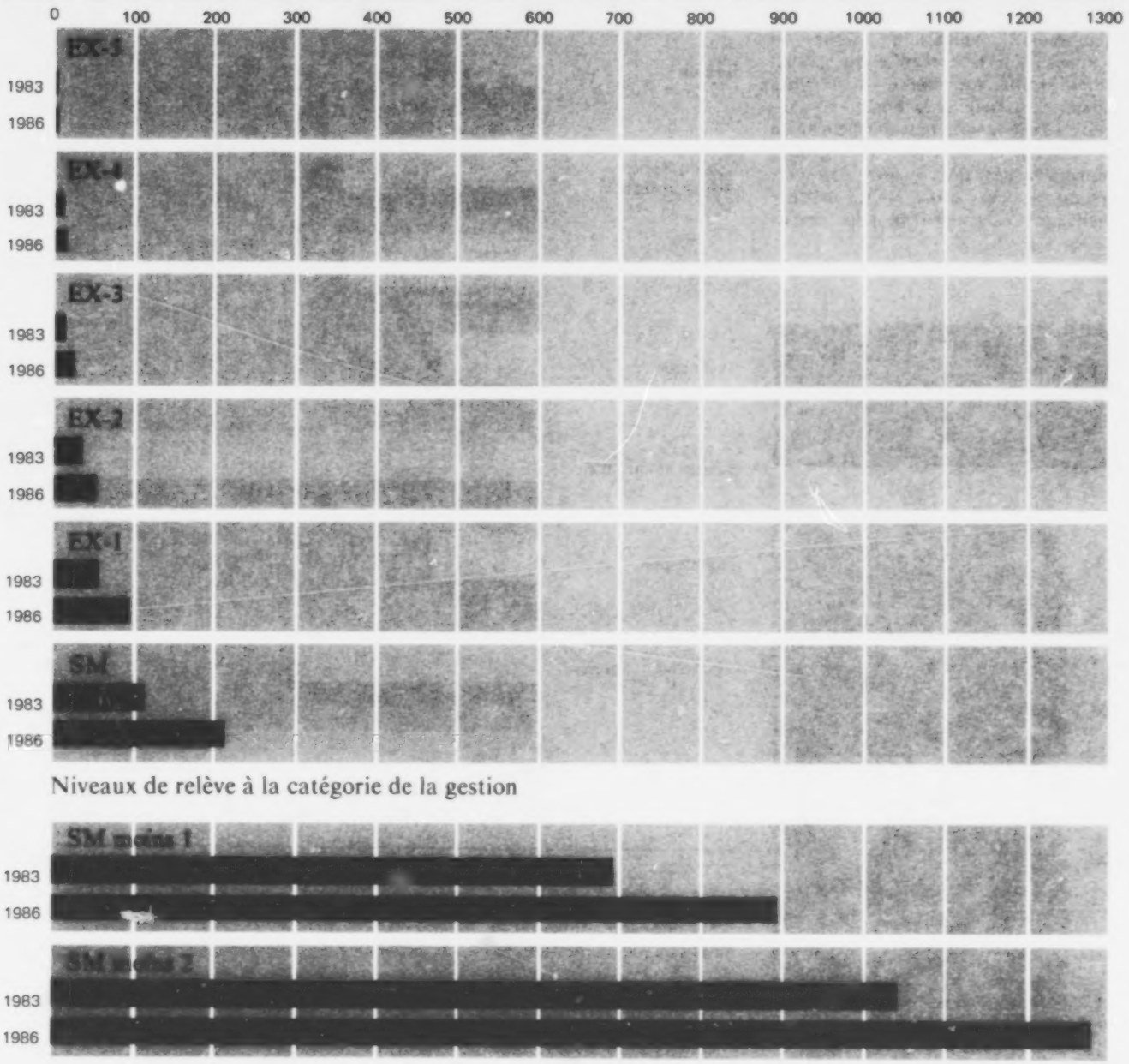
Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a largement contribué à l'augmentation du nombre de femmes dans la catégorie de la gestion. Créé en novembre 1983, ce Bureau s'est vu confier un mandat spécial de cinq ans pour repérer, conseiller et présenter des candidates en vue d'affectations de perfectionnement et de nominations aux deux premiers niveaux de la catégorie de la gestion. À ce jour, le Bureau a organisé 320 affectations de perfectionnement, a tenu 2 080 séances d'orientation professionnelle à l'intention des femmes et grâce aux présentations a permis à 101 femmes d'être nommées à des postes dans la catégorie, dont 41 en 1986. À la fin de l'année, le Bureau avait un répertoire de quelque 82 femmes titulaires d'un poste de l'un des deux niveaux immédiatement inférieurs à la catégorie de la gestion, qui étaient considérées comme prêtes pour une promotion dans la catégorie. Cent quatre-vingt-une autres femmes de ces niveaux ont été désignées pour une présentation éventuelle à une affectation de perfectionnement.

En plus d'assurer le perfectionnement des femmes dans la Fonction publique et leur promotion aux niveaux de la gestion, la Commission a également inclus dans son répertoire un certain nombre de femmes du secteur privé et d'autres secteurs publics pouvant occuper des postes de cadres supérieurs et de direction.

Nominations

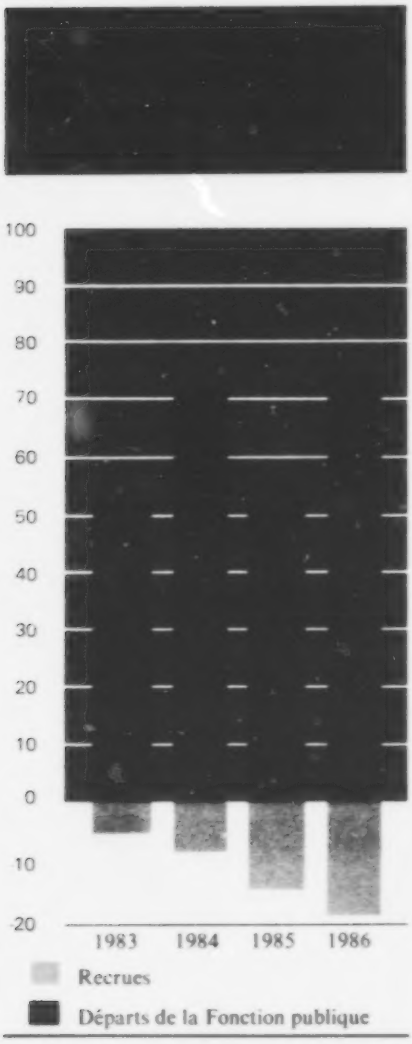
Le nombre global de nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique, a chuté considérablement au cours des cinq dernières années, pour passer de 100 041 en 1982 à seulement 76 140 en 1986. Les répercussions de cette baisse se sont fait sentir de façon plus marquée du côté du recrutement extérieur, surtout en 1986 où l'embauche a baissé de plus de 50 % par rapport à 1982, et où le nombre de nominations internes est de 19 % inférieur à celui de 1982. En dépit des moins grandes possibilités de mouvement, le pourcentage des femmes sur le nombre total de nominations est resté supérieur au niveau général de représentation de 41,8 %, et a légèrement augmenté en ce qui concerne le recrutement à la Fonction

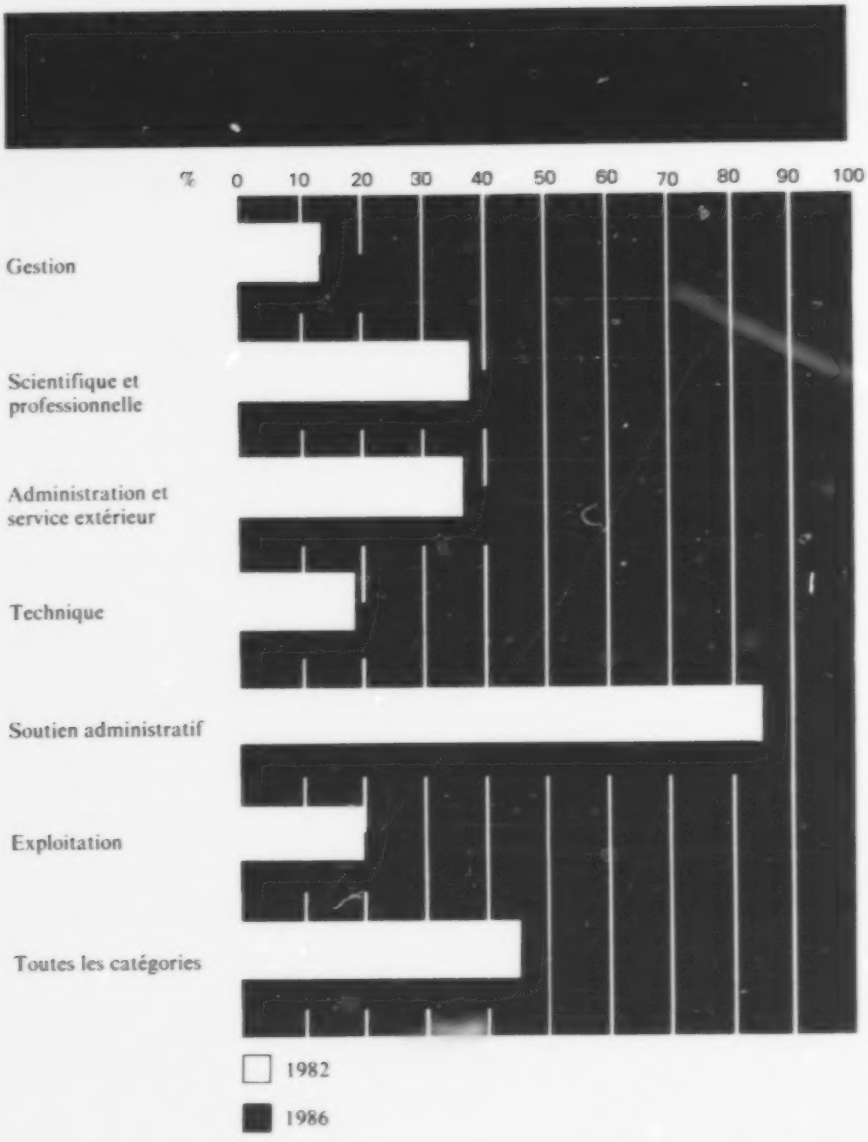
Femmes dans la catégorie de la gestion et relève
Représentation des femmes dans la catégorie de la gestion et dans les niveaux de relève selon le groupe et le niveau, 1983 et 1986



Nota : – Source des données :
– Fichier de données sur la population pour les SM moins 1 et les SM moins 2 pour 1983.
– Système d'information des ressources de gestion pour toutes les autres données

publique et les nominations au sein de celle-ci (voir les graphiques H et I). La proportion de nominations de femmes au sein de la Fonction publique a augmenté, atteignant 58,7 % par comparaison à 47,1 % en ce qui a trait aux nominations à la Fonction publique, principalement en raison du grand nombre de nominations internes de femmes dans la catégorie du soutien administratif. Le nombre de femmes nommées au sein de la Fonction publique en 1986 a varié passablement selon la catégorie et, dans tous les cas, cette proportion dépassait le taux de représentation. Pour ce qui est du recrutement de l'extérieur, les plus grands



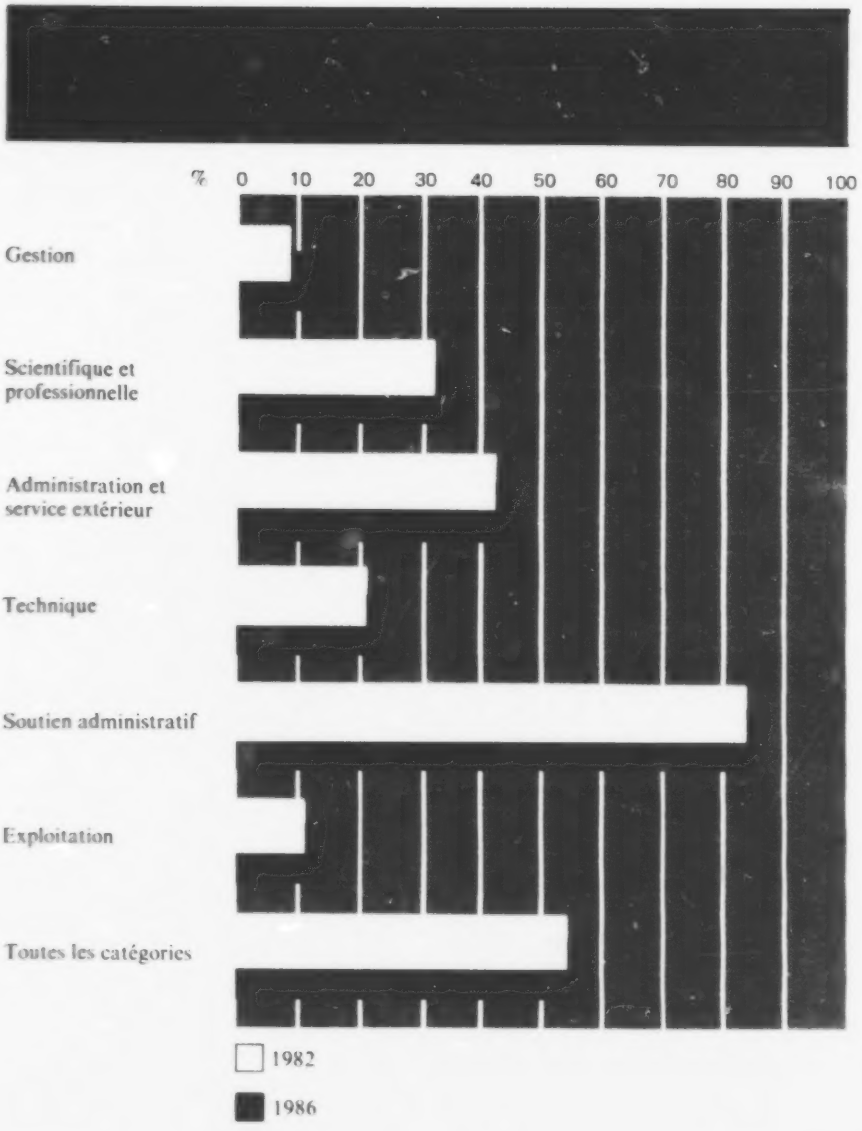


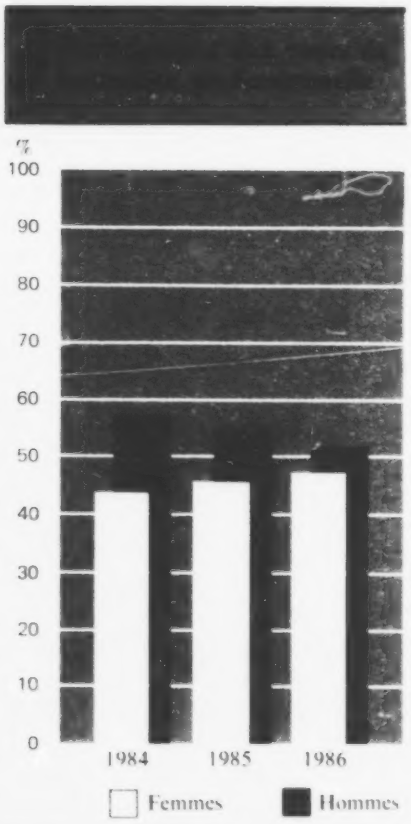
changements à s'être produits dans les cinq dernières années ont touché la catégorie de la gestion (de 11,6 % à 23,1 %), la catégorie scientifique et professionnelle (de 37,2 % à 48,8 %) et la catégorie de l'administration et du service extérieur (de 36,3 % à 40,6 %). Des augmentations du nombre de nominations internes de femmes ont été enregistrées dans toutes les catégories sauf dans celle du soutien administratif, où les femmes comptent toujours pour environ 84 % de toutes les nominations.

Formation et information

L'un des moyens dont les ministères disposent pour faciliter aux femmes l'accès à des postes de niveau supérieur consiste à leur offrir l'occasion d'acquérir les connaissances et de développer les aptitudes nécessaires et ce, par l'entremise de cours de formation professionnelle.

Comme l'illustrent les graphiques J et K, le nombre de femmes qui ont assisté à des cours de la Commission a cons-

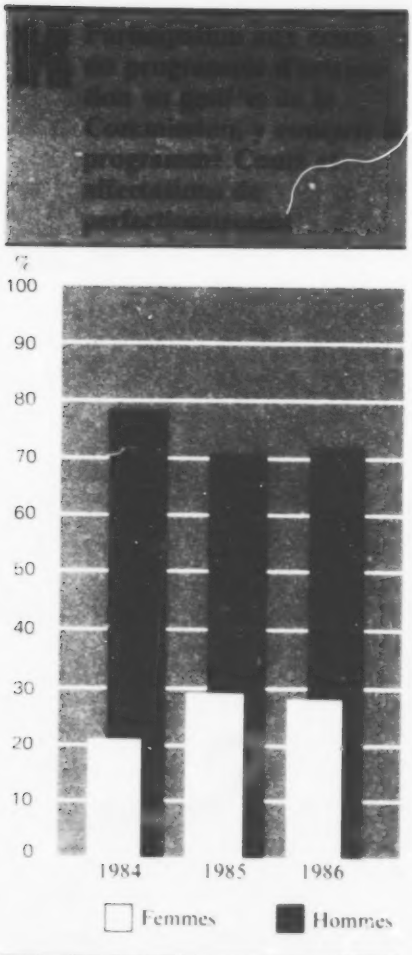




tamment augmenté dans les trois dernières années pour atteindre 47,8 % du nombre total de participants en 1986. Le nombre de femmes qui ont assisté aux cours d'orientation en gestion de la Commission a atteint 29,4 % en 1985, pour se maintenir à 28,4 % en 1986. Le pourcentage de femmes qui ont suivi les cours d'orientation en gestion a été le plus élevé dans le programme destiné aux superviseurs, soit 55,6 % (105) et a diminué progressivement pour chacun des autres programmes. Ainsi, il se situait à 32,2 % (86) pour le programme destiné aux cadres intermédiaires; à 25,8 % (95) pour celui destiné aux cadres supérieurs; à 8,2 % (19) pour celui s'adressant aux cadres de direction et finalement à 7,0 % (3) pour le programme des sous-ministres adjoints. Il est à noter que le taux de participation des femmes aux programmes susmentionnés a augmenté de façon marquée au cours des trois dernières années, sauf dans le cas des deux derniers programmes où leur taux de participation s'est maintenu.

En 1986, 42 femmes du niveau SM moins 1 ont suivi le cours d'orientation en gestion destiné aux cadres supérieurs, comparativement à 52 en 1985 et à 32 en 1984. Cette diminution découle probablement du fait que moins de personnes ont pu s'inscrire aux cours d'orientation en gestion en raison des compressions budgétaires.

Enfin, la Commission entretient, à l'intention des ministères, un centre de ressources documentaires comprenant une vaste collection d'articles sur les femmes dans la population active. La demande des ministères et des individus à l'égard de ces documents a grandement augmenté en 1986. En plus, la Commission a produit toute une gamme de nouvelles publications, dont une sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale, un sujet qui intéresse de plus en plus les femmes sur le marché du travail.



La participation francophone et anglophone

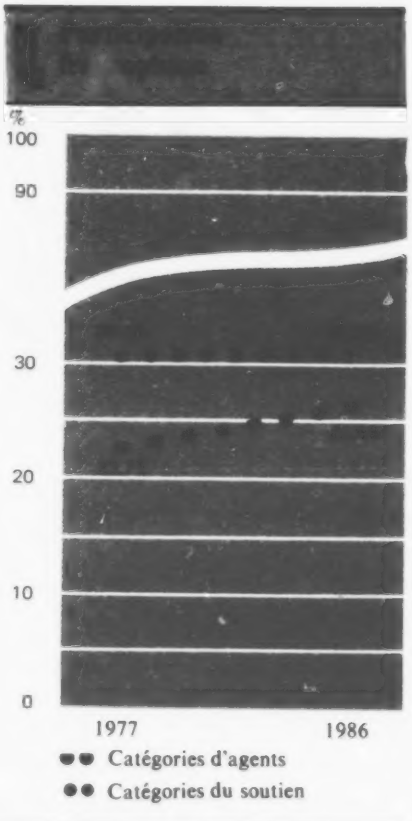
À l'image de la société canadienne, la Fonction publique fédérale doit faire place aux deux groupes de langues officielles, conformément aux dispositions de la *Résolution parlementaire* de 1973 sur les langues officielles dans la Fonction publique et à l'esprit de la *Loi sur les langues officielles* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

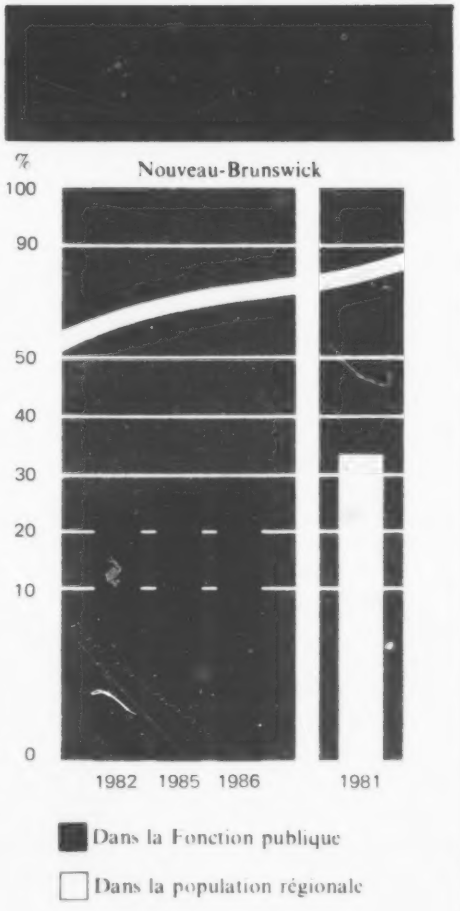
Participation par catégorie professionnelle

Même si le taux global de participation des francophones a peu changé au cours des dix dernières années — en effet, de 27,2 % qu'il était en 1977 il est passé à 28 % en 1986 — l'équilibre hiérarchique s'est amélioré. Le taux de participation des francophones dans l'ensemble des catégories d'agents[1] est passé de 22,7 % en 1977 à 25,8 % en 1986. Toutefois, les francophones ne constituent à l'heure actuelle que 20,3 % de la catégorie de la gestion.

Les résultats des efforts concertés de la Commission et des autres intervenants sont encourageants en ce qui concerne la catégorie scientifique et professionnelle. En effet, même si la représentation des francophones reste faible dans certains ministères à vocation scientifique, dans la catégorie scientifique et professionnelle elle est passée de 19,9 % à 21,8 % au cours des dix dernières années. En 1986, les nominations d'employés francophones déjà en poste au sein de la Fonction publique ont

[1] Par «catégories d'agents» on entend la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie de l'administration et du service extérieur, la catégorie technique et la catégorie de la gestion.

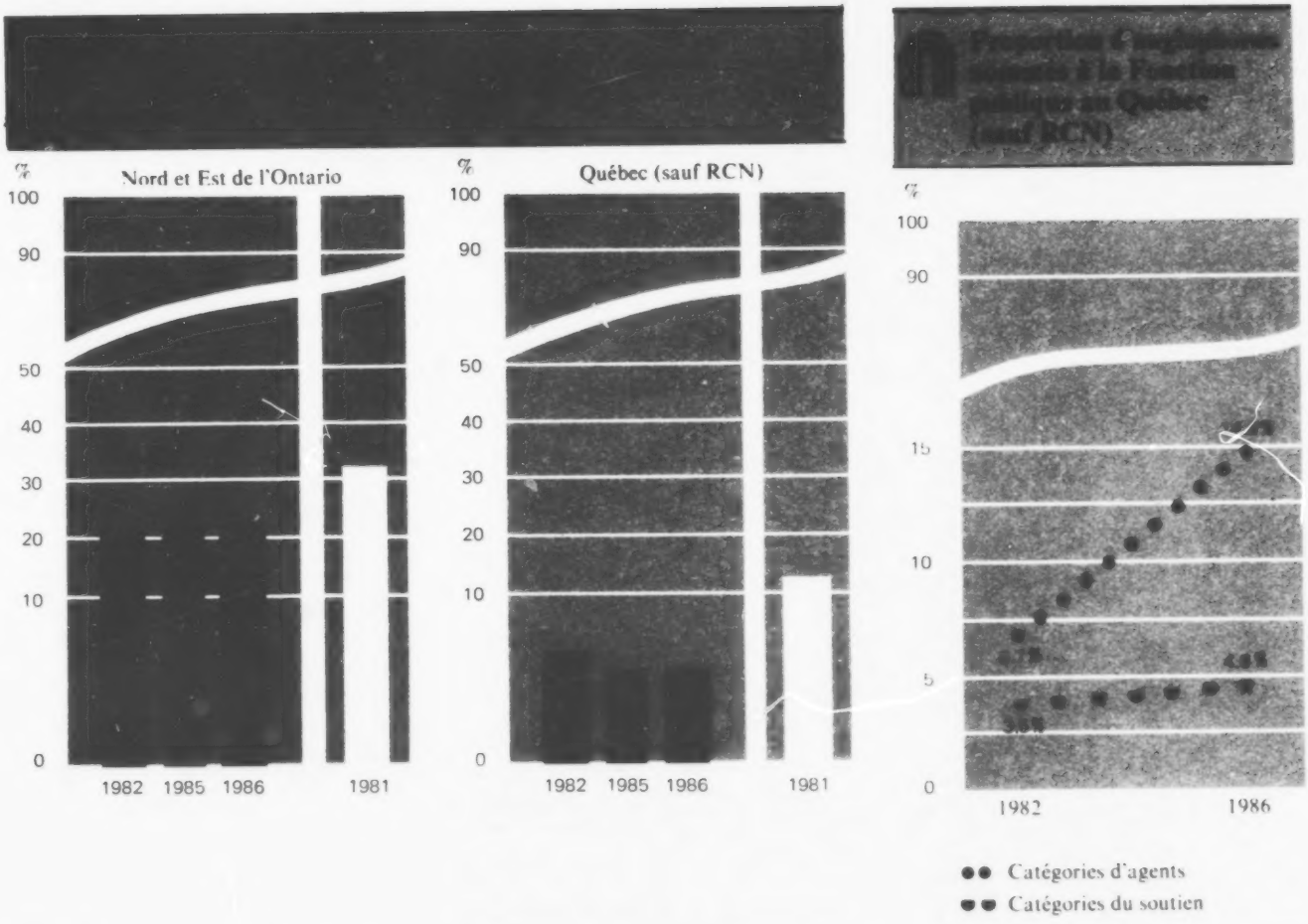




atteint 23,3 % de la catégorie scientifique et professionnelle, alors qu'environ 200 francophones étaient recrutés de l'extérieur, ce qui représente 15,9 % des nouveaux fonctionnaires de cette catégorie, comparativement à 21,9 % en 1985.

Participation régionale

Dans la majorité des régions, le taux de participation du groupe minoritaire de langue officielle dans la Fonction publique fédérale se situe à 1 point de pourcentage de sa présence dans la population régionale. Les données figurant au graphique M démontrent que les efforts collectifs des diverses autorités de l'Administration fédérale déployés depuis 1982 ont porté fruit au Nouveau-Brunswick (gain de près de 5 %) et dans le Nord et l'Est de l'Ontario (gain moindre mais réel de 1,5 %). Il



n'en est toutefois pas de même au Québec — à l'extérieur de la région de la Capitale nationale (RCN) — où le taux de participation des anglophones est passé de 6,5 % en 1982 à 5,6 % en 1985 et 1986. Ce dernier pourcentage, identique à celui de 1985, est encourageant.

La proportion des anglophones recrutés à la Fonction publique fédérale au Québec, sauf la RCN, a toutefois presque doublé depuis 1982 passant de 5,3 % à 9,1 % en 1986. Ainsi, en 1986 ils ont obtenu 14,8 % des nominations dans les catégories d'agents et 4,6 % des nominations dans la catégorie du soutien administratif.

Un facteur important de la baisse notée dans la participation anglophone est l'âge des fonctionnaires, les fonctionnaires anglophones étant en moyenne plus âgés que les francophones. Plus de 12 % des nouveaux retraités au Québec (sauf RCN) en 1986, étaient des anglophones, ce qui est nettement supérieur à leur taux de participation à la Fonction publique dans cette province ainsi qu'à leur taux d'entrée à la Fonction publique fédérale au Québec, si l'on exclut la région de la Capitale nationale.

La Commission a donc prévu un certain nombre de mesures susceptibles de favoriser à long terme une participation plus équilibrée des groupes linguistiques minoritaires dans les régions. Elle a lancé des campagnes spéciales de recrutement espérant de la sorte accroître le nombre de francophones et d'anglophones dans ses répertoires de candidats qualifiés. Elle a par ailleurs recours plus systématiquement à la presse minoritaire et encourage les ministères à s'assurer qu'au moins un membre de la communauté minoritaire fait partie des jurys de sélection.

Formation en français

Pour ce qui est de la formation, le nombre de cours offerts durant les trois dernières années par la Commission, où le français est la langue d'instruction, a été relativement constant: 148 sur 680 cours en 1984, 139 sur 742 en 1985 et 143 sur 740 en 1986. Pendant ces périodes, 2 009, 1 971 et 1 971 employés dont la langue maternelle est le français ont suivi ces cours respectivement. La Commission offre des cours où le français est la langue d'instruction lorsque la demande le justifie, soit au moins six candidats. La Commission bénéficie de subventions du Secrétariat du Conseil du Trésor pour encourager la tenue de cours en français. Il faut toutefois noter que la participation aux cours de la Commission ne représente que 6 % à 7 % du nombre total de cours de formation que suivent chaque année les fonctionnaires.

Une dotation plus souple et plus responsable

Ces dernières années, la Commission s'est particulièrement efforcée de rendre plus souple le processus de dotation et de simplifier les politiques et les méthodes connexes. C'est ainsi qu'en 1980 dans le cadre de sa réforme de la dotation, la Commission décide de déléguer davantage de pouvoirs de dotation aux ministères et d'adapter cette délégation aux particularités de chaque organisation. Sous réserve de certaines conditions, par exemple l'autorisation préalable de doter un poste, la Commission délègue maintenant aux ministères les pleins pouvoirs pour tous les aspects du processus de dotation en ce qui concerne 66 % de toutes les nominations. Cependant, pour 31 % des nominations, la Commission joue un grand rôle dans le recrutement et la présentation de candidats dans le cadre de concours publics, ainsi que dans le placement d'employés bénéficiant d'une priorité en dotation. La Commission conserve les pleins pouvoirs pour ce qui est du recrutement à la catégorie de la gestion et des promotions au sein de cette catégorie.

En 1984, il a fallu accélérer la mise en place de la réforme en raison de la réduction des effectifs et de la nécessité d'améliorer l'efficacité et l'efficience dans toute la Fonction publique; c'est donc dans cette optique que la Commission a lancé son programme de réforme administrative dans le but :

- d'éliminer tous les documents inutiles, de simplifier et d'accélérer l'exécution de la dotation;
- de garantir une meilleure planification et gestion des processus de dotation des ministères;
- de déléguer des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques dans la mesure du possible; et
- d'améliorer la qualité des nominations.

La Commission a donc entrepris de réviser intégralement ses politiques et de s'assurer ainsi qu'elles protègent le principe du mérite, qu'elles sont conformes aux autres dispositions de la loi et qu'elles permettent de gérer efficacement la dotation. Le projet de réforme prévoit d'autre part un nouvel examen des systèmes de prestation de services afin de s'assurer qu'ils fonctionnent à la perfection et qu'ils offrent l'initiative, l'information, l'orientation et les ressources dont ont besoin les ministères pour améliorer la prestation des services de dotation.

Mesures prises par la Commission

En 1985 et en 1986, la Commission a approuvé un certain nombre de mesures destinées à améliorer le système de dotation et à accroître par la même occasion la marge de manœuvre et l'imputabilité des sous-chefs et des ministères. Une politique sur les zones de concours mieux adaptée aux besoins a ainsi été mise en œuvre et tient dorénavant compte des besoins et de l'organisation des ministères et du cheminement de carrière des employés. Sous réserve de se conformer aux lignes directrices générales, aux lois applicables et à la *Charte canadienne des droits et libertés*, les sous-chefs pourront ainsi élaborer leurs propres politiques sur les zones de concours uniques à leur ministère et consulter les syndicats à ce sujet. La Commission, de son côté, verra à ce que ces politiques répondent à l'ensemble des besoins de la Fonction publique.

Les normes de sélection ayant été révisées, les gestionnaires jouissent maintenant d'une plus grande latitude pour sélectionner leur personnel, de pouvoirs plus vastes pour déterminer les titres et qualités et d'une plus grande marge pour évaluer ces qualités. (voir à ce sujet le chapitre intitulé *Une question de compétence*).

Devant la volonté de la Commission de faire respecter l'esprit de la législation sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels, des directives ont été données aux ministères sur la divulgation de renseignements[1] dans le cadre du processus de dotation. À l'occasion d'une sélection, les participants pourront demander des renseignements sur le processus de sélection et sur leur participation, et seront protégés par les dispositions de la législation sur la protection des renseignements personnels. En plus, en favorisant une divulgation plus libre de renseignements, la Commission espère que moins d'employés utiliseront les moyens de recours formels.

Les ministères n'auront plus besoin de faire approuver par la Commission certaines nominations qu'ils font après la reclassification de postes, donnant ainsi aux ministères les pleins pouvoirs pour effectuer ce genre de nominations. La Commission a aussi approuvé en principe la délégation de pouvoirs aux ministères, leur permettant de procéder à des nominations de personnes pour une période déterminée, sans concours, pour répondre à des situations d'urgence.

Afin d'accélérer la réforme administrative et de faciliter la transmission des mesures prises, la Commission a rédigé un manuel qu'elle a remis à tous les ministères. Ce manuel leur sert de guide pour mener leurs propres projets et fournit des renseignements sur la conception et la réalisation d'enquêtes diagnostiques, l'application de changements et l'évaluation des résultats. Mis à jour périodiquement, il les renseigne aussi sur d'autres projets de réforme administrative, les mesures prises, les méthodes utilisées et les résultats obtenus. La Commission a rédigé des «guides pratiques» sur divers aspects de l'évaluation des candidats, qui donnent aux gestionnaires des renseignements pratiques sur la sélection du personnel. Toujours dans le cadre de sa réforme, la Commission en a profité pour mettre à jour en 1986 les modules de perfectionnement autogéré pour les nouveaux agents de dotation.

[1] Ce processus diffère de celui de la divulgation des renseignements précédant l'audition d'un appel.

Mesures prises avec la participation des ministères

Les projets de réforme administrative que les ministères planifient et entreprennent doivent être soumis à trois étapes : diagnostic, exécution et évaluation.

Le diagnostic

En 1986, la Commission a collaboré à des enquêtes diagnostiques en collaboration avec un certain nombre de ministères dont Communications, Énergie, Mines et Ressources, Emploi et Immigration et Musées nationaux du Canada et ces enquêtes sont maintenant terminées. D'autres ont été commencées au Secrétariat d'État, à la Gendarmerie royale du Canada et à Revenu Canada (Douanes et Accise) et devraient se terminer au plus tard en mars 1987. En outre, le ministère de l'Environnement a entrepris son propre programme de réforme avec, comme guide, les méthodes utilisées dans d'autres projets.

De l'analyse comparative de toutes les recommandations spécialement avancées pour répondre aux besoins particuliers de chaque ministère, transparaissent certaines tendances générales qui servent de base aux recommandations suivantes :

- redéfinir les responsabilités dans le cadre du processus de dotation de façon à tenir compte du pouvoir de prise de décisions des gestionnaires organiques et du rôle consultatif et axé sur le service des agents du personnel;
- souligner le besoin d'une collaboration efficace entre les individus participant à la dotation;
- offrir aux gestionnaires et aux agents du personnel une formation plus poussée afin d'accroître leurs connaissances de tous les aspects du processus de dotation et de changer leurs attitudes et manières de procéder dans ce domaine;
- réduire le temps requis pour recruter, sélectionner et nommer des personnes à des postes;
- perfectionner la prévision des besoins en ressources humaines afin de prendre des mesures adaptées aux besoins de demain, entre autres, établir et tenir à jour des répertoires de candidats préqualifiés et faire un meilleur usage des listes d'admissibilité; et
- élaborer des politiques plus souples sur les zones de concours qui permettront aux gestionnaires de tenir compte non seulement du mérite et de l'action positive, mais aussi des aspirations professionnelles légitimes des employés et du besoin d'efficience.

L'exécution

À la suite des résultats des enquêtes diagnostiques menées dans le cadre des projets de la réforme administrative, la Commission a noté des progrès dans l'exécution des recommandations. Les trois ministères ayant mené des enquêtes diagnostiques en 1985 (Agriculture Canada, Consommation et Corporations et Justice), sont passés à l'étape de l'exécution en 1986 et seront en mesure l'année prochaine d'évaluer leur réussite.

Les plus grands progrès ont été réalisés au ministère de l'Agriculture, où 55 % des 216 recommandations ont été mises en œuvre intégralement et 26 % partiellement. Les travaux effectués jusqu'à présent ont amené un certain nombre de changements, notamment la subdélégation des pouvoirs de dotation aux gestionnaires organiques, la délégation d'un plus grand nombre de pouvoirs au ministère, par exemple pour faire des nominations suivant une reclassification; la nomination de stagiaires en administration recrutés à l'extérieur de la Fonction publique; la réduction du temps requis pour doter des postes; l'amélioration des communications internes; la réduction du nombre de documents et leur simplification; une meilleure prévision des besoins futurs en ressources; l'amélioration des relations de travail entre la Commission et le ministère pour ce qui est de la prestation de services au ministère; et l'utilisation d'un décret d'exclusion visant à faciliter le recrutement et la nomination d'employés engagés pour des périodes de moins de six mois au ministère.

Parmi les ministères qui ont entrepris des enquêtes diagnostiques en 1986, celui des Communications a préparé un plan d'exécution détaillé et pris un certain nombre de mesures, dont l'organisation d'un cours de formation à l'intention des gestionnaires sur les pouvoirs de dotation qui leur sont subdélégués; la restructuration des services du personnel en vue d'une meilleure prestation des services aux gestionnaires; une diminution du nombre de documents sur la dotation et leur simplification; et des travaux préliminaires pour mettre en place un système informatisé de la gestion du personnel qui renseignera en permanence les gestionnaires sur l'efficacité de la dotation.

L'évaluation

En 1987, la Commission participera à l'évaluation des changements apportés au sein des ministères participants à la suite des recommandations avancées. Ces évaluations détermineront le degré de réussite des projets de réforme administrative, l'efficacité de chaque recommandation et le besoin d'apporter des changements supplémentaires dans les ministères.

En résumé

Les études entreprises dans les ministères dans le cadre de la réforme administrative ont mis en évidence le besoin de changer les modalités de subdélégation, de redéfinir les rôles et responsabilités des gestionnaires et des agents du personnel et de changer les attitudes de toutes les parties intéressées. Les gestionnaires effectuent une bonne partie du travail associé à la dotation, mais ont très peu de pouvoirs décisionnels. Du fait qu'ils sont tenus responsables des décisions en matière de dotation, les agents de dotation insistent tout naturellement pour contrôler le travail effectué par les gestionnaires. Les relations de travail sont cependant meilleures lorsque des pouvoirs proportionnels à leurs responsabilités sont délégués aux gestionnaires et que les agents de dotation offrent conseils et services.

De tels changements sont introduits dans les ministères qui ont participé à la réforme administrative. Les résultats préliminaires font état d'une association beaucoup plus efficace entre les gestionnaires et les agents de dotation. Face à ces résultats encourageants, la Commission est maintenant convaincue que ces changements seront bénéfiques à tous les ministères. Elle a donc intégré ces nouvelles notions dans les programmes de formation offerts aux cadres supérieurs et a fait paraître des articles dans *Dialogue* et dans les bulletins d'information sur la réforme administrative. Les hauts fonctionnaires de la Commission ont eux aussi contribué à propager ces nouveaux concepts dans des discours et exposés devant des cadres de direction, des gestionnaires, des directeurs du personnel, des chefs de la dotation et des agents du personnel des ministères au cours de conférences et colloques.

Rapport sur les activités en vertu des articles 6(1), 6(4) et 39

Conformément à l'article 45 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, les relevés suivants rendent compte des activités de la Commission prévues aux paragraphes 6(1) et 6(4) en ce qui a trait à la délégation, et à l'article 39 relativement à la soustraction totale ou partielle d'une personne, d'un poste ou de toute classe de personnes ou de postes à l'application de cette *Loi*.

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Retrait de pouvoirs
Tous les ministères	• Délégation du pouvoir de rayer d'une liste d'admissibilité les noms des candidats qui ont laissé savoir par écrit qu'ils ne veulent ou ne peuvent accepter une nomination faite à partir de la liste et qu'ils consentent à cette radiation, 1986-10-07. • Annulation de la condition de délégation qui oblige les ministères, à la suite d'appels accueillis, à consulter la Commission avant d'entreprendre une nouvelle mesure de dotation pour le poste en question, 1986-02-12.			
Tribunal de l'aviation civile		1986-06-01		

suite du relevé O

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Retrait de pouvoirs
Agence canadienne de développement international			• Effectuer des nominations aux niveaux supérieurs des catégories scientifique et professionnelle, de l'administration et du service extérieur, et technique comme le peuvent la plupart des autres ministères, 1986-02-10	
Énergie, Mines et Ressources			• Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1986-04-01	
Agriculture Canada			• Sélectionner et nommer des stagiaires en administration de l'extérieur de la Fonction publique qui sont présentés par la Commission, 1986-06-25 • Dispense de l'obligation générale qui tient les agents de dotation responsables de la régularité des processus de dotation en vue de nominations par délégation et passation de cette responsabilité aux gestionnaires opérationnels, 1986-06-25 • Dispense de l'obligation générale d'obtenir l'approbation de la Commission avant d'autoriser certaines nominations sans concours à la suite de la reclassification de postes, 1986-06-25	
Élections Canada				1986-07-11

Ministère	Révision générale des pouvoirs	Délégation initiale de pouvoirs	Délégation de pouvoirs supplémentaires	Retrait de pouvoirs
Musées nationaux du Canada		1986-05-05		

L'article 39 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* autorise la Commission à soustraire aux dispositions de la *Loi* toute personne, tout poste ou toute classe de personnes ou de postes dans les cas où «il n'est ni praticable ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique» d'appliquer la *Loi* ou l'une de ses dispositions. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil.

Les décrets d'exclusion, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exclusion sont convenablement mis en application, les activités de surveillance entreprises en 1985 se sont poursuivies en 1986.

En 1986, après consultation des représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes suivantes des ministères en vue de la prise de décrets d'exclusion et du renouvellement de certains.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes employées pour une période déterminée de moins de six mois dans le cadre du Programme de recensement

Ce décret d'exclusion et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-568 en date du 6 mars 1986 (DORS/86-295)[1]. Le décret approuve l'exclusion de l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de certaines personnes qui sont employées par Statistique Canada pour une période déterminée de moins de six mois dans la catégorie du soutien administratif et celle de l'exploitation en vue du traitement des questionnaires du recensement de la population et de celui de l'agriculture de 1986, au cours de la période commençant le 1er avril 1986 et se terminant le 31 mars 1987. Il permet à Statistique Canada de recruter les employés du recensement de façon efficace et efficiente et vise les jeunes sans emploi et les étudiants qui sont à la recherche d'un emploi à court terme avant de poursuivre leurs études. Deux modifications ont été apportées au décret pour préciser le groupe cible: la première a été approuvée par le décret n° C.P. 1986-1053 en date du 1er mai 1986 (DORS/86-502) et la seconde par le décret n° C.P. 1986-1473 en date du 19 juin 1986 (DORS/86-681).

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources

Ce décret d'exclusion et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-624 en date du 13 mars 1986 (DORS/86-322). Le décret approuve l'exclusion de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources dans le groupe des manœuvres et hommes de métier dans le cadre du Programme annuel de levés sur le terrain de la Direction générale des levés et de la cartographie, au cours de la période commençant le 1er avril 1986 et se terminant le 31 décembre 1987.

Le décret facilite l'embauche simple et rapide d'employés tels les conducteurs de camions, les chaîneurs et les manœuvres pour aider les employés réguliers sur le terrain. Souvent, ces personnes sont recrutées pour de courtes périodes et dans des régions éloignées où les programmes sur le terrain sont menés.

Décret portant exclusion des nominations d'autochtones

Ce décret d'exclusion a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-625 en date du 13 mars 1986 (TR/86-36). Il permet l'exclusion de certains postes au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien de l'application de la disposition de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* interdisant la discrimination. Cela veut dire que seuls les autochtones sont admissibles à être pris en considération pour une nomination.

[1]Le numéro DORS ou TR désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret lors de sa publication dans la partie II de la *Gazette du Canada*.

Les postes en question sont liés à trois programmes du ministère ayant pour objet d'attirer, de former et d'employer les autochtones pour divers types de postes dans la Fonction publique.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (groupe du contrôle de la circulation aérienne)

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-928 en date du 17 avril 1986 (TR/86-60). Il facilite la nomination de certains employés n'occupant pas des postes de supervision dans le groupe du contrôle de la circulation aérienne, au ministère des Transports, à des postes de formation et opérationnels, au cours de la période commençant le 1er mai 1986 et se terminant le 30 avril 1987. Il suspend l'application normale de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui prévoit la nomination selon le mérite, et permet la sélection selon l'ancienneté et sans droit d'appel. L'application du mérite dans ces cas a été jugée inefficace en raison du cheminement de carrière particulier au sein du groupe du contrôle de la circulation aérienne et des dispositions de la *Loi sur l'aéronautique* régissant la délivrance de licences. Le décret permet aussi la mutation selon l'ancienneté et sans appel de contrôleurs de la circulation aérienne à des postes de niveau inférieur dans des zones de contrôle à plus faible circulation aérienne.

Décret n° 8 approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-1106 en date du 8 mai 1986 (TR/86-68). Il facilite la nomination, pour une période indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la Fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité légale.

Décret approuvant l'exclusion de personnes employées pour une période déterminée de moins de six mois au ministère de l'Agriculture

Ce décret et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-1261 en date du 29 mai 1986 (DORS/86-591). Le décret approuve l'exclusion des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* de personnes nommées pour une ou plusieurs périodes déterminées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de l'Agriculture dans les catégories technique et de l'exploitation et du soutien administratif, au cours de la période commençant le 1er juin 1986 et se terminant le 31 mai 1988.

Le décret permet le recrutement efficace de personnel, souvent dans des régions éloignées, à des postes à court terme pour répondre aux besoins du ministère. Le décret a été pris en raison des incertitudes dans le secteur de l'agriculture associées à des facteurs comme les conditions météorologiques changeantes, les maladies ou les insectes et les conditions changeantes du marché.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes du groupe LA (droit) au ministère de la Justice

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-1551 en date du 26 juin 1986 (TR/86-113). Il approuve l'exclusion de certains juristes et de certains postes au ministère de la Justice des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* se rapportant au mérite, aux listes d'admissibilité, aux priorités et aux appels. Le but du décret est d'offrir suffisamment de souplesse au sous-ministre de la Justice pour affecter et nommer avec efficacité et efficience des juristes principaux aux niveaux de traitement LA-2B, LA-3A ou LA-3B afin de satisfaire aux nécessités du service et de permettre une planification adéquate des ressources humaines.

Ce décret a été abrogé et un nouveau décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-2858 en date du 18 décembre 1986 (TR/87-17). Le nouveau décret comporte les mêmes dispositions, mais tient aussi compte du niveau de traitement LA-3C, qui n'existait pas au moment du premier décret.

Décret approuvant l'exclusion des employés déclarés excédentaires

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-1857 en date du 13 août 1986 (TR/86-168). Il abroge et remplace un décret semblable qui était en vigueur depuis 1979 et qui révoquait le droit d'en appeler de la nomination d'un employé déclaré excédentaire aux employés qui auraient normalement joui de ce droit. Le nouveau décret élargit les dispositions de l'exclusion pour y inclure la considération du mérite et des listes d'admissibilité, rapprochant ainsi la priorité administrative accordée aux employés déclarés excédentaires à la priorité légale des employés mis en disponibilité.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes et de certains postes de permutants au ministère des Affaires extérieures

Ce décret et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-2081 en date du 11 septembre 1986 (DORS/86-960). Le décret approuve l'exclusion de certains employés et de certains postes de permutants au ministère des Affaires extérieures de certaines dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* se rapportant au mérite, aux normes de sélection, aux listes d'admissibilité, aux priorités et aux appels lorsque la nomination à de tels postes n'entraîne pas un changement de groupe et de niveau de l'employé ainsi nommé. Il accorde une plus grande souplesse au ministère qui pourra répondre aux nécessités du service en affectant le personnel permutant à des postes à l'étranger ainsi qu'à Ottawa.

Décret approuvant l'exclusion de certaines personnes du groupe des services correctionnels (établissements à sécurité moyenne et maximum)

Ce décret a été approuvé par le décret n° C.P. 1986-2432 en date du 30 octobre 1986 (TR/86-201). Il approuve l'exclusion de l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* se rapportant aux appels, des nominations d'agents de correction dans des établissements correctionnels fédéraux comportant un passage à un niveau immédiatement supérieur ou inférieur et un transfert d'un établissement à sécurité moyenne à un établissement à sécurité maximum et vice versa. Il est en vigueur du 1er novembre 1986 au 31 octobre 1988. Comme la convention collective ne prévoit aucun facteur pénologique pour ces agents de correction, les postes dans les établissements à sécurité maximum sont classés un niveau au-dessus de postes semblables dans des établissements à sécurité moyenne afin de rémunérer le risque additionnel. Le décret satisfait les nécessités du service et facilite la mutation rapide d'agents de correction entre deux types d'établissement pour des raisons justifiables.

Décret approuvant l'exclusion de personnes nommées dans le cadre du Programme d'emploi des membres des minorités visibles

Ce décret et son règlement d'application ont été approuvés par le décret n° C.P. 1986-2859 en date du 18 décembre 1986 (DORS/87-22). Ils facilitent la nomination de membres des minorités visibles à certains postes dans la Fonction publique en excluant ces personnes et des postes particuliers d'un certain nombre de dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ils sont en vigueur du 22 décembre 1986 au 31 mars 1989. Le décret a pour but d'accroître la représentation des minorités visibles dans la Fonction publique conformément à leur proportion dans la population active du Canada.

En plus des exclusions générales, la Commission a soustrait 21 personnes aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la Fonction publique pour une durée limitée, telle qu'indiquée au décret d'exclusion pertinent, ou à titre amovible[a]. Un décret d'exclusion est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
253	1986-04-01/ 1987-04-01	Georgina Wyman	Sous-ministre associée, ministère de l'Expansion industrielle régionale
255	1986-04-01/ 1987-04-01	Pierre Gravelle	Secrétaire associé du Conseil du Trésor
596	1986-03-10/ 1987-03-10	Frederic R. Drummie	Sous-ministre associé du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
626[b]	1986-03-13	Sherwood Lubitz	Magasinier, Base des Forces canadiennes, Petawawa, ministère de la Défense nationale
896	1986-04-21/ 1987-04-21	Bernard Drabble	Sous-ministre associé du ministère des Finances
898	1986-05-02/ 1987-05-02	Patrick Reid	Commissaire général d'Expo 86
900	1986-04-11/ 1987-04-11	Gordon Ritchie	Vice-président du Comité préparatoire aux négociations commerciales
1032	1986-05-05/ 1986-09-30	Peter Connell	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Agriculture
1947	1986-08-13 à titre amovible	Jacques Gérin	Sous-ministre associé (Nord canadien) du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
1949	1986-08-13 à titre amovible	Maureen Law	Sous-ministre associée du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social

suite du relevé R

Numéro du décret	Durée du décret	Nom	Titre
1959	1986-08-19 à titre amovible	Arthur Collin	Conseiller spécial auprès du ministre d'État, Sciences et Technologie
1961	1986-08-19 à titre amovible	James Corkery	Conseiller spécial auprès du sous-ministre du ministère des Approvisionnements et Services
1965	1986-08-19 à titre amovible	F.E. Gibson	Conseiller spécial auprès du Solliciteur général
1968	1986-08-19 à titre amovible	Leonard Good	Sous-ministre associé du ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
1976	1986-08-19 à titre amovible	Claude Lemelin	Sous-ministre associé du ministère de l'Expansion industrielle régionale
1978	1986-08-19 à titre amovible	Jack Manion	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé
1981	1986-08-19 à titre amovible	George Post	Coordonnateur fédéral du développement économique (Ontario)
1983	1986-08-19 à titre amovible	Robert Rabinovitch	Conseiller spécial auprès du Secrétaire d'État
1985	1986-08-19 à titre amovible	Robert Richardson	Conseiller spécial auprès du secrétaire d'État aux Affaires extérieures
1990	1986-08-19 à titre amovible	Janet Smith	Secrétaire associée du Conseil du Trésor et sous-ministre, Privatisation et Réglementation
2304	1986-10-08 à titre amovible	Frederick Gorbet	Sous-ministre associé du ministère des Finances

[a] C'est-à-dire: qui peut être révoquée en tout temps par le gouverneur en conseil

[b] Décret pris à titre de mesure corrective à la suite d'une erreur administrative et permettant la nomination d'un employé à un poste au ministère de la Défense nationale, sans concours, sans droit d'appel, sans qu'une liste d'admissibilité établie ne soit consultée et sans que les bénéficiaires de priorité légale ne soient pris en considération

Rapport annuel
1986

Mérite et impartialité : assurer l'équilibre

La Commission a été constituée en organisme totalement indépendant du gouvernement, relevant directement du Parlement, afin de garantir le caractère impartial et apolitique de la sélection des fonctionnaires. À cet effet, la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que la dotation en personnel doit se faire conformément au principe du mérite.

Pour remplir sa mission, la Commission élabore les politiques de dotation, administre les programmes de dotation connexes, met des mécanismes de recours à la disposition des candidats estimant avoir été lésés, exerce une surveillance des principaux points de décision du processus de dotation et vérifie périodiquement l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères. Elle exerce également une surveillance des activités politiques des fonctionnaires.

Voies de recours offertes aux fonctionnaires

La Commission offre aux fonctionnaires deux voies de recours dans le cadre du processus de dotation. S'il s'agit d'une nomination faite parmi les employés de la Fonction publique, ou bien d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité, la voie de recours prévue est la procédure d'appel. S'il s'agit d'une plainte relative à une irrégularité en matière de dotation ou au harcèlement en milieu de travail, la voie de recours prévue est la procédure d'enquête.

Les appels

Les fonctionnaires peuvent en appeler des nominations faites par voie de concours restreint ou sans concours, ainsi que des rétrogradations ou renvois pour incompétence ou incapacité. Dans le cas des nominations, la Commission encourage le ministère concerné à communiquer à l'appelant et à son représentant tous les renseignements pertinents dont il s'est servi pour faire la nomination, après quoi l'appel est parfois retiré avant d'être entendu. Dans le cas contraire, l'audition a lieu devant un comité constitué par la Commission. Ce comité recueille alors les témoignages, entend les témoins puis rend une décision écrite. Les décisions des comités d'appel sont exécutoires et ne peuvent être annulées que par la Cour d'appel fédérale.

Au cours des dernières années, la Commission n'a pas épargné ses efforts pour accélérer le processus d'appel. Le recours à la procédure de divulgation de renseignements avant l'audition de l'appel peut, comme cela a déjà été dit, conduire à son retrait. Lorsque l'appel est entendu, la divulgation de renseignements permet aux parties de mieux se préparer en vue de l'audition qui sera plus complète et se déroulera plus rapidement. La Direction des appels de la Commission a par ailleurs adopté le pré-avis d'audition en vertu duquel les parties sont avisées par téléphone de la date proposée pour l'audition, et ce avant l'envoi de l'avis officiel. Ceci permet de réduire le nombre de cas où il faut modifier la date de l'audition après l'envoi de l'avis officiel et donne également aux parties plusieurs jours supplémentaires pour préparer leur cas.

Au cours de l'année, les restrictions en matière de dotation dans la Fonction publique ont réduit les activités dans ce domaine et, partant, le nombre d'appels. Bien que l'on ait comptabilisé 5 849 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel en 1986, contre 13 100 en 1985, le pourcentage des méthodes ayant effectivement fait l'objet d'un appel est passé de 11,4 % en 1985 à 13,6 % en 1986. Il semble qu'en période de restrictions les fonctionnaires aient plus tendance à se prévaloir des voies de recours qui leur sont offertes, les possibilités d'avancement pro-

fessionnel étant réduites. Il est toutefois intéressant de noter que le pourcentage des appels accueillis est tombé de 15,9 % en 1985 à 11,9 % en 1986.

Des 1 695 appels réglés cette année, 1 613 visaient des méthodes de sélection et se fondaient sur l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le nombre de décisions rendues en vertu de cet article est tombé de 1 094 en 1985 à 604 en 1986, soit une baisse de 44,8 %. (Une même décision pouvant viser plusieurs appels, le nombre de décisions est tout naturellement inférieur à celui des appels.) Des 604 décisions rendues, 454 (soit 75,2 %) l'ont été dans les 10 jours qui ont suivi l'audition. Comme par le passé, les allégations les plus courantes ont porté sur la présélection de candidats et le non-respect des exigences linguistiques par les jurys de sélection, l'évaluation irrégulière des titres de compétence et la mauvaise utilisation des outils de sélection.

Cette année, 82 appels visant des rétrogradations ou des renvois ont été réglés en vertu de l'article 31 de la *Loi*, parmi lesquels 7 ont été accueillis. (Le nombre de rétrogradations ou de renvois pour incompétence ou incapacité approuvés par la Commission en 1986 est indiqué à l'annexe II.). Soixante-dix décisions ont été rendues en vertu de cet article, une augmentation de 6,1 % comparativement à 66 décisions en 1985. Des 70 décisions rendues, 43 ou 61,4 %, l'ont été dans les 10 jours qui ont suivi l'audition.

Les données détaillées sur les appels figurent dans les relevés 49 à 53 de la section réservée aux statistiques.

Voici des exemples de décisions rendues par des comités ou tribunaux d'appel en 1986.

Maloley et al. (85-21-TAX-28) — **Application de l'Examen d'intelligence générale 320**

Contexte : Le comité d'appel doit trancher un certain nombre de questions concernant l'applicabilité et la validité de l'Examen d'intelligence générale (EIG 320) utilisé dans un concours. Après l'audition des témoins, dont plusieurs psychologues, le comité a rejeté les appels.

Question nº 1 : L'EIG 320 est-il un moyen valable d'évaluer l'intelligence générale?

Décision : Oui. Le test et la théorie de «généralisation de la validité» constituent effectivement un moyen valable.

Question nº 2 : L'EIG 320 comporte-t-il un préjugé fondé sur le sexe?

Décision : Non. Le comité d'appel est d'avis que des personnes qui ont subi le test, le niveau de scolarité plus élevé des hommes explique leur plus grande réussite.

Question nº 3 : La note de passage plus élevée que celle de concours antérieurs vise-t-elle uniquement à limiter le nombre des candidats admis ou est-elle fondée sur d'autres motifs contraires au principe du mérite?

Décision : Non. Les sous-chefs peuvent fixer un niveau plus élevé lorsqu'il y a une relation entre la note de passage et les tâches à accomplir.

Cette affaire a été entendue par la Cour d'appel fédérale. Dans sa décision (*Maloley et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, numéro du greffe A-130-86*), la Cour a statué que le comité d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en concluant que l'EIG 320 était un test valide.

Viau (86-31-DND-5R) — **Classification médicale**

Contexte : Suite à une consultation de Santé et Bien-être social Canada, la classification médicale de l'appelant a été changée en «incapacité permanente d'exercer les fonctions de son poste». Suite à la recommandation de son renvoi, l'appelant obtient des preuves médicales complémentaires qui contredisent celles sur lesquelles se fonde la recommandation et il interjette appel.

Question : Quelle source d'avis médical faut-il retenir pour appuyer une recommandation de renvoi d'un employé pour incapacité d'exercer les fonctions d'un poste?

Décision : En l'espèce, la recommandation de renvoi faisait suite à un examen du dossier médical de l'appelant par un médecin de Santé et Bien-être social Canada. Le comité d'appel a préféré l'avis médical du psychiatre de l'appelant, lequel a effectivement examiné l'appelant et a confirmé qu'il n'était pas atteint d'une incapacité permanente à l'époque où la recommandation a été faite. En conséquence, l'appel est accueilli.

Robillard (86-21-AGR-9/10) — **Compétence linguistique du jury de sélection**

Contexte : L'appelante soutient qu'elle n'a pas pu être interrogée en français et en anglais pendant l'entrevue de sélection parce que deux des trois membres du jury de sélection ne possédaient pas le niveau «C» de compétence en interaction orale en français, comme l'exigeait la Commission.

Question nº 1 : Le droit de l'appelante d'être interrogée en français et en anglais pendant l'entrevue de sélection a-t-il été violé du fait qu'au moins un membre du jury de sélection ne possédait pas une connaissance suffisante du français?

Décision : Oui. Il incombe au ministère de s'assurer que tous les membres du jury de sélection possèdent une connaissance suffisante des deux langues officielles afin que le droit d'un candidat d'être interrogé en français et en anglais ne soit pas violé.

Question nº 2 : Quelle norme de compétence linguistique doivent posséder les membres d'un jury de sélection?

Décision : Tous les membres du jury de sélection doivent posséder au moins un niveau «B» de compétence dans les deux langues officielles lorsque le niveau de complexité des questions d'entrevue et des réponses attendues ne débouche pas sur des situations délicates ou ne provoque pas de questions abstraites ou nuancées.

Lanciault (86-21-AGR-4J) — **Mutation d'un employé et transfert de son poste**

Contexte : Le ministère a écrit à tous les vétérinaires en poste dans une certaine région pour les informer qu'une vacance devait être comblée dans un autre endroit; la sélection de la personne qui serait déplacée avec son poste a été faite sur la base de l'ancienneté. À l'audition de l'appel, le ministère a soutenu que la mutation d'un employé et le transfert de son poste ne constituent pas une nomination et que cette décision ne peut faire l'objet d'un appel.

Question nº 1 : L'employé dont le poste est transféré peut-il être muté à ce dernier?

Décision : Une mutation de cette nature doit donner lieu à une nomination. Par ailleurs, le comité d'appel a jugé que le ministère, ayant écrit à tous les vétérinaires dans la région, les a invités à poser leur candidature; de la sorte, il y a bien eu un concours.

Question nº 2 : L'ancienneté seule est-elle un critère valide de sélection?

Décision : Non. L'ancienneté seule ne justifie pas une sélection selon le mérite. L'appel est donc accueilli.

Skibinsky (86-21-DND-53) — **Loi sur la protection des renseignements personnels**

Contexte : Avant la date prévue d'une audition, le représentant de l'appelant, qui résidait dans une autre ville, avait demandé au ministère de lui envoyer des copies de documents essentiels qui se trouvaient dans le dossier de l'appelant. Le ministère a accepté que le représentant aille consulter le dossier du concours sur place pour pouvoir l'examiner personnellement, mais a refusé de photocopier et d'envoyer les documents en question afin de ne pas violer la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de peur que le représentant n'utilise les documents à mauvais escient.

Question : La remise au représentant d'un appelant de copies de certains documents du dossier du concours est-elle une violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*?

Décision : Non. En l'espèce, le comité d'appel a jugé que la remise au représentant des documents essentiels demandés (lesquels ne comprenaient pas les dossiers individuels, les rapports d'appréciation du rendement et les observations des supérieurs des candidats) ne constitue pas une violation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et qu'il n'est pas non plus logique de présumer qu'il s'en servirait à mauvais escient.

Lucas (86-21-TAX-12J) — **Affectations et nominations**

Contexte : L'appelant soutient qu'une affectation intérimaire faite par le ministère était en fait une nomination susceptible d'appel en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Le ministère conteste le droit d'appel en soutenant que depuis l'abrogation de l'article 25 du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique*, qui assimilait les affectations temporaires aux nominations, l'affectation en question n'est pas susceptible d'appel.

Question : En l'espèce, l'affectation intérimaire équivaut-elle à une nomination faite en vertu des articles 8 et 10 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* et, dans l'affirmative, donne-t-elle le droit d'appel prévu à l'article 21?

Décision : Non. Les nominations précisent la durée des fonctions d'un employé et sont faites avec la connaissance par la Commission que telle est la conséquence voulue. L'affectation intérimaire en l'espèce ne comporte pas ces attributs (c'est-à-dire la durée des fonctions et la conséquence) et n'est donc pas une nomination. Ainsi, le comité d'appel n'a pas compétence pour entendre l'appel interjeté en vertu de l'article 21 de la *Loi*.

Le Procureur général du Canada c. Asselin (numéro du greffe A-380-85)

Contexte : Un comité d'appel a accueilli un appel et invalidé une liste d'admissibilité parce qu'il n'était pas convaincu que tous les candidats inscrits sur cette liste possédaient l'autorisation de sécurité et les conditions de santé exigées pour le poste vacant. L'affaire a été portée devant la Cour d'appel fédérale.

Décision : La Cour a confirmé la décision du comité d'appel et statué que l'inscription sur la liste d'admissibilité de noms de candidats qui ne sont pas en fait qualifiés rend cette liste nulle et de nul effet et que, par conséquent, tout appel à cet égard doit être accueilli.

Breau c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro du greffe A-953-85)

Contexte : Un comité d'appel a statué que le ministère n'avait pas agi de manière irrégulière ou illégale lorsqu'il a conclu que l'appelant ne serait pas en mesure de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste dans le délai de 1 300 heures du cours de formation linguistique établi par le Conseil du Trésor en application du paragraphe 7(1)(6) de la *Loi sur l'administration financière*. L'affaire a été portée devant la Cour d'appel fédérale.

Décision : La Cour a confirmé la décision du comité d'appel et statué que l'exercice de ce pouvoir par le Conseil du Trésor ne viole pas le *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique*.

Allard c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro du greffe A-163-86)

Contexte : Un nouveau poste de surveillant de niveau CR-5 a été créé à la suite de la réorganisation d'une section de trois unités à laquelle on en a ajouté une quatrième. Dans un document qu'elle a envoyé à son supérieur, l'appelante prétend que le poste en question était en fait le sien, dorénavant classifié CR-5, en conséquence de quoi elle

demande à connaître la marche à suivre pour poser sa candidature. Son supérieur a nié que le poste de surveillant était celui de l'appelante, après reclassification. Le comité d'appel a jugé que la plainte de l'appelante ne constituait pas une candidature au poste en question et que l'appelante n'était donc pas une candidate audit concours. Il a par ailleurs décidé que l'appelante dont le poste actuel est au niveau CR-4, ne se trouvait pas dans la zone du concours qui est limitée aux CR-5, décision tout à fait légale à son avis.

Décision : La Cour a confirmé la décision du comité d'appel et rejeté la demande de révision.

Les enquêtes

Le processus d'enquête est une autre voie de recours qui commence par le dépôt d'une plainte concernant un point de dotation non susceptible d'appel ou une allégation de harcèlement en milieu de travail. Généralement, les plaintes portent sur les concours publics, les renvois en cours de stage, le choix des personnes à mettre en disponibilité, le harcèlement et les irrégularités dans l'utilisation des listes d'admissibilité. La Direction des enquêtes détermine en premier lieu si elle a compétence puis si une enquête est justifiée.

Le plaignant est alors invité à utiliser les mécanismes internes prévus par son ministère pour le règlement des plaintes. Si la tentative est infructueuse, une enquête officielle est ouverte et si celle-ci conclut que la plainte est fondée, des négociations sont entreprises en vue d'un règlement convenable.

La méthode du règlement accéléré des plaintes (RAP), adoptée à titre d'essai en 1985, prévoit une réunion d'étude au cours de laquelle les parties établissent les faits. Utilisée à bon escient, elle s'est révélée plus efficace que celle des enquêtes sur place. Tout au long de 1986, la Commission a tenu des séances d'information pour expliquer cette nouvelle méthode aux représentants des ministères et des syndicats. Elle a également entrepris de constituer, toujours à titre d'essai, un service de médiation qui tentera de régler à l'amiable les différends et d'éviter éventuellement une enquête officielle.

En 1986, la Commission a reçu 1 501 plaintes, soit une légère augmentation sur l'année précédente (1 486). De ces 1 501 plaintes, 360 ou 24 % ont donné lieu à une demande d'enquête et 136 ou 9 % ont été renvoyées aux ministères pour qu'ils les règlent. Le nombre d'enquêtes officielles est ainsi tombé de 427 en 1985 à 325 en 1986 (voir relevé S). Le nombre de plaintes en instance a lui aussi baissé de 339 à la fin de 1985 à 241 à la fin de 1986 (voir relevé T).

Les résumés ci-après illustrent le genre de plaintes reçues et leur issue.

Concours public : Une enquête a confirmé que le plaignant s'est vu refuser un emploi de durée déterminée parce qu'un supérieur lui en voulait d'avoir eu gain de cause dans un appel d'un concours antérieur visant un poste semblable. Même si l'emploi était pour une durée de moins de six mois et qu'un décret d'exclusion soustrayait la sélection à l'application de la plupart des exigences de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, l'élimination du plaignant du processus de recrutement n'était pas justifiée. Le ministère a par la suite engagé le plaignant pour la période spécifiée.

Concours public : Le plaignant a prétendu que le ministère n'a pas procédé à une évaluation complète de ses qualités dans le cadre d'un concours public visant un certain poste. Le ministère a reconnu à une réunion d'instruction que le plaignant n'avait pas été retenu parce que, en raison d'un oubli, il n'avait pas été interrogé à la deuxième partie de l'entrevue destinée à évaluer certains facteurs des qualités personnelles. Le ministère a accepté d'évaluer ses qualités personnelles. Le plaignant a ensuite eu droit à une entrevue, a été jugé qualifié puis inscrit sur la liste d'admissibilité.

Utilisation d'une liste d'admissibilité : Le plaignant a soutenu que le ministère aurait dû organiser un concours restreint et non un concours public et a donc demandé qu'aucune nomination pour une période indéterminée ne soit faite à partir de la liste d'admissibilité établie à l'issue d'un concours public visant à doter des postes de durée déterminée. L'enquête a conclu que le ministère avait été justifié de rechercher des candidats à l'extérieur de la Fonction publique au moyen d'un concours public. Elle a toutefois établi que le ministère avait inclus la possibilité de doter des postes de durée indéterminée à partir de la même liste. Le ministère a accepté de n'utiliser cette liste que pour faire des nominations pour une période déterminée.

Concours public : Un ancien employé s'est demandé si ses échecs à des concours n'avaient pas pour origine les démarches qu'il avait faites auprès du Programme d'aide aux employés de son ministère pour régler des problèmes personnels. Il a été convaincu à l'issue d'une réunion d'instruction que le ministère ne l'avait pas intentionnellement éliminé et qu'en fait, il était disposé à l'engager dès qu'un poste adéquat serait vacant.

Harcèlement à l'endroit de la personne : Une ancienne employée nommée pour une période déterminée a soutenu que pendant trois ans elle avait dû subir des taquineries et des propos vexatoires de la part de son surveillant et de ses collègues de travail, ce qui lui a fait perdre son emploi de durée déterminée. L'enquête a conclu que le non-renouvellement de son emploi de durée déterminée ne pouvait être directement attribuable au harcèlement, mais qu'elle avait été constamment soumise à des propos vexatoires. Après avoir reconnu l'existence du harcèlement, le ministère s'est excusé formellement, a retiré une évaluation offensante du dossier individuel de la plaignante et imposé une sanction disciplinaire aux employés responsables.

Harcèlement à l'endroit de la personne : Une note de service adressée à tout le personnel prétendait que le plaignant et un collègue de travail n'étaient pas qualifiés pour travailler ensemble et avaient commis un acte répréhensible. L'enquête a révélé que ces allégations reposaient sur des présomptions. Le ministère a accepté de détruire la note de service et d'autoriser les deux employés à travailler ensemble.

	Enquêtes officielles	
Objet de la plainte	**N.**	**%**
Harcèlement à l'endroit de la personne	95	29
Processus de dotation (non susceptible d'appel)	128	39
Renvoi en cours de stage	32	10
Mise en disponibilité	21	7
Divers[a]	49	15
Total	**325**	**100**

[a] Comprend les plaintes portant sur le statut de bénéficiaire de priorité ou d'employé déclaré excédentaire, la démission, le préjugé politique, etc.

Cas	**N.**	
Reports de 1985	339	
Nouveaux cas	325	
Cas classés		
• Allégations fondées	71	(17 %)
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées, mais nécessitant des mesures rectificatives	35	(8 %)
• Allégations non fondées	209	(49 %)
• Plaintes retirées	38	(9 %)
• Cas réglés au cours de l'enquête	70	(17 %)
Total des cas classés en 1986	**423**	**(100 %)**
Reports à 1987	241	

Refus de promotion : La plaignante a soutenu que la direction s'était immiscée dans un concours pour l'annuler après avoir appris que la plaignante avait été jugée qualifiée et classée première sur la liste d'admissibilité. L'enquête a établi que la plaignante avait été privée d'une possibilité de promotion en raison de l'annulation du concours. Après une réunion de conciliation, le ministère a accepté d'offrir un autre poste à la plaignante.

Utilisation d'une liste d'admissibilité : L'enquête a révélé qu'une nomination pour une période déterminée à un poste de CR-3 n'avait pas été offerte à une ancienne employée nommée pour une période déterminée, qui avait été renvoyée en cours de stage d'un poste de CR-4, alors que d'autres candidats de rang inférieur au sien sur la même liste d'admissibilité de CR-3 avaient été engagés. Le ministère, reconnaissant son erreur, a versé à la plaignante une indemnité égale au traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été engagée conformément à son rang sur la liste d'admissibilité.

Renvoi en cours de stage : L'enquête a confirmé que les critères énoncés dans le *Manuel de gestion du personnel* pour l'évaluation d'un employé en cours de stage n'ont pas été appliqués. Quoique le rendement de l'employé ait laissé à désirer à certains égards, il n'y avait pas alors suffisamment de motifs pour justifier son renvoi en cours de stage. Compte tenu des circonstances, le ministère et le plaignant ont accepté la proposition de conciliation qui prévoyait l'annulation de la décision de renvoi, l'élimination des mentions défavorables dans le dossier individuel et le versement de six mois de traitement en échange d'une lettre officielle de démission.

Surveillance de la dotation

Afin d'améliorer l'intégration et l'utilisation des renseignements de surveillance dont elle dispose, la Commission a créé, à l'été de 1986, la Division du contrôle et de la revue au sein de la Direction générale des programmes de dotation. Cette division est chargée de déterminer les principaux points à surveiller dans le processus de dotation, d'établir des indicateurs du rendement concernant chacun de ces points et de définir les sources de données nécessaires à la surveillance. Les résultats de la surveillance permettront à la Commission de proposer des modifications à apporter à l'exercice des pouvoirs délégués. Ils permettront également de recenser les problèmes qui méritent de faire l'objet d'une vérification ultérieure, et d'orienter les activités d'élaboration de programmes et de politiques. Finalement, la communication des conclusions de la surveillance fournira aux sous-chefs d'importants éléments d'information sur l'efficience et l'efficacité de la dotation dans leurs ministères.

Vérification de la dotation

Les activités de la Commission ont connu des changements considérables en 1986, qui devraient se poursuivre également en 1987. Ces changements découlent de la réforme administrative, de l'adoption d'une politique de vérification par la Commission, du renouvellement de l'entente en matière de vérification avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, et de la modification de l'organisation et des méthodes de travail du personnel de la Commission responsable de la vérification.

Les initiatives de la Commission en matière de réforme administrative et le plan du Conseil du Trésor visant à accroître les responsabilités et les pouvoirs des ministres donneront lieu à des vérifications qui se concentreront plus particulièrement sur les résultats obtenus par les ministères grâce à certains systèmes et politiques applicables à l'ensemble de l'Administration fédérale. Le respect des processus et contrôles administratifs de moindre importance recevra une attention secondaire. Par contre, la Commission sera en mesure de consacrer une partie de ses ressources de vérification à la surveillance de certains secteurs critiques du système de dotation, qui méritent un examen plus minutieux.

Les vérifications porteront également sur la qualité et la pertinence des documents compte tenu de la tendance à réduire leur nombre dans les ministères. Cette tendance, tout en visant à simplifier les procédures et l'information, ne doit cependant pas relever les ministères de la responsabilité qui est la leur de démontrer le respect d'importants principes de dotation : le mérite et l'évaluation objective des candidats, l'égalité et l'équité en matière d'accès aux emplois et une sensibilisation aux besoins globaux de la Fonction publique.

Politique de vérification de la dotation

La politique de vérification énonce les principes que doivent observer les vérificateurs de la Commission pour essayer d'obtenir de meilleurs renseignements sur la façon dont les ministères s'acquittent des obligations que leur impose la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Les énoncés suivants constituent la politique de la Commission en matière de vérification :

- La Commission vérifie généralement tous les quatre ans les activités des ministères et de la Commission en tant qu'organisme central, qui sont régies par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.
- Les vérifications sont menées conformément aux normes de vérification généralement reconnues qui figurent dans le chapitre 3 du *Manuel de vérification intégrée* publié par le Bureau du Vérificateur général du Canada.
- La Commission fournit une aide aux groupes de vérification interne des ministères afin que les ministères puissent vérifier leurs propres services du personnel. Chaque fois que possible, les résultats des vérifications internes récentes serviront à réduire les activités sur place des vérificateurs de la Commission.
- Elle coordonne les vérifications avec d'autres organismes de vérification grâce à l'échange des plans de vérification.
- Elle établit les responsabilités et les orientations lors de l'approbation du plan annuel de vérification.
- La vérification porte sur toutes les activités régies par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, y compris les activités de la Commission en tant qu'organisme central comptable envers le Parlement de l'application de cette *Loi*.

Collaboration avec le Conseil du Trésor

Le renouvellement de l'entente conclue avec le Secrétariat du Conseil du Trésor a permis, entre autres, d'éviter le chevauchement et la répétition inutiles des activités de vérification des deux organismes centraux; les ministères seront encouragés à perfectionner et à utiliser leurs propres vérificateurs internes. La Commission continuera ainsi d'examiner l'application de certains secteurs du système de gestion du personnel au nom du Conseil du Trésor, soit l'administration de la classification, la gestion de la formation, l'administration des congés, la planification des ressources humaines, l'appréciation des employés, le réaménagement des effectifs et l'action positive.

Changements internes

Même si, dans le cadre des vérifications, il faudra comme par le passé obtenir un grand nombre de renseignements auprès des services régionaux des ministères, les vérificateurs seront dorénavant basés à Ottawa et affectés en permanence à des équipes responsables d'un portefeuille de ministères. Ils pourront ainsi travailler plus étroitement avec les ministères et être en meilleure position pour formuler des recommandations aux ministères et à la Commission.

Activités politiques des fonctionnaires

Le 22 août 1986, le juge A.A. Walsh de la Division de première instance de la Cour fédérale du Canada a rejeté l'action constitutionnelle contre l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* qui restreint les activités politiques auxquelles les fonctionnaires ont le droit de prendre part.

Il a déclaré qu'il est courant, et que cela doit être reconnu, qu'au Canada comme dans d'autres pays démocratiques il existe une règle de neutralité politique dans la Fonction publique qui exige que l'on impose certaines restrictions aux activités politiques partisanes.

Il a précisé qu'en s'engageant dans la Fonction publique, le fonctionnaire doit ou devrait comprendre que la neutralité requise en matière de politique entraînera nécessairement une certaine restriction de ses activités politiques partisanes.

Le juge Walsh a ajouté que le rôle de la Cour est d'interpréter la loi telle qu'elle est rédigée, que seul le législateur peut modifier la loi et que les tribunaux doivent se montrer vigilants afin de ne pas essayer, par voie d'interprétation judiciaire, d'étendre la portée de celle-ci au-delà de ce que le législateur semble avoir voulu dire. Ainsi, ayant rejeté la contestation invoquant la Charte, le juge Walsh a conclu que dans les cas en espèce il fallait une interprétation juridique de ce que l'on entend par travailler pour un parti politique ou au nom d'un tel parti. Il a ajouté par ailleurs que pour donner une interprétation libérale de la Charte, il ne fallait pas restreindre plus d'activités qu'il n'est nécessaire pour préserver la tradition de neutralité politique. Il existe un large éventail d'activités auxquelles on pourrait se livrer et le degré de modération dont on doit faire preuve dépend du poste et de la visibilité du fonctionnaire.

Ainsi, le juge Walsh a limité ses conclusions à chacun des fonctionnaires dans les cas devant lui. Il n'a pas tenté de faire des généralisations quant aux activités politiques que l'article 32 restreint et aux activités politiques qui sont permises.

Comme par le passé, la Commission offrira des conseils aux fonctionnaires sur leur situation et les activités auxquelles ils peuvent prendre part, en tenant compte de la décision du juge Walsh.

Cette décision ayant fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale, une autre décision sur la constitutionnalité ou l'interprétation de l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* peut être rendue.

Annexe I - Congés pour activités politiques

L'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* stipule que tout fonctionnaire qui désire être candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, doit demander un congé sans traitement à la Commission de la Fonction publique. La Commission peut accorder le congé si elle est d'avis, après consultation avec le sous-chef, que «l'efficacité» de l'employé, par rapport à la Fonction publique, n'aura pas à souffrir du fait qu'il s'est porté candidat à une élection et qu'il retournera à son poste s'il n'obtient pas sa candidature ou s'il n'est pas élu.

En 1986, la Commission a reçu trois demandes de congé en vertu de l'article 32 de cette *Loi*. Une demande a été accordée, une autre a reçu un accord de principe seulement, l'autorisation officielle n'étant donnée qu'au déclenchement des élections ou plus tôt si le fonctionnaire en fait la demande. La troisième demande a été refusée.

Annexe II - Renvois et rétrogradations pour incompétence ou incapacité

En vertu de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, un sous-chef qui est de l'avis qu'un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou qu'il est incapable de remplir ses fonctions, peut recommander à la Commission que l'employé soit renvoyé ou nommé à un poste avec un traitement maximum inférieur.

La Commission a approuvé cette année 83 renvois et une nomination à un poste avec un traitement maximum inférieur pour incompétence ou incapacité.

À la suite de nombreuses demandes de renseignements reçues des ministères, la Commission a émis cette année des directives à l'intention de tous les ministères concernant les détails qu'ils doivent fournir dans les cas de recommandations de renvoi ou de nomination à un poste avec un traitement maximum inférieur, visées au paragraphe 31(4) de la *Loi*, lorsque l'employé n'a pas interjeté appel. Ceci a permis à la Commission d'accélérer l'examen de ces recommandations.

Annexe III - Chances d'avancement amoindries

Le paragraphe 21b) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* confère des droits d'appel aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait une enquête suivant les lignes directrices qu'elle a préparées à cette fin.

En 1986, la Commission a reçu 282 demandes de ce genre. Des 186 décisions rendues durant l'année, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 55 cas, soit 29,6 %, et qu'elles ne l'avaient pas été dans 131 cas, soit 70,4 %. Les 96 autres demandes ont été retirées par les personnes intéressées, n'étaient pas des nominations ou bien étaient en suspens à la fin de l'année.

Rapport annuel
1986

Une question de compétence

La Commission collabore à édifier et à préserver une fonction publique compétente et, à ce titre, recrute, forme et perfectionne des fonctionnaires. Elle cherche à leur donner tous les outils nécessaires pour répondre aux besoins d'une société en évolution.

En 1986, la Commission a continué à faire une large place à l'amélioration des compétences des cadres de gestion par l'intermédiaire de divers programmes. C'est ainsi par exemple, qu'en 1986 elle a apporté des modifications en profondeur aux outils de sélection et d'évaluation de plusieurs niveaux et groupes professionnels dans le but de les perfectionner. Dans le domaine de la formation, la Commission se préoccupe toujours des besoins de l'ensemble de la Fonction publique et a entrepris des études et projets d'élaboration de programmes.

Dans le cadre de son mandat, la Commission doit s'assurer que la Fonction publique fournit des services et s'acquitte de ses responsabilités dans les deux langues officielles, particulièrement dans les domaines du recrutement, de la sélection et de la formation linguistique.

La Commission a entrepris en 1986 une restructuration en profondeur du programme de la formation linguistique afin de tenir compte de l'évolution de la Fonction publique, du nombre de plus en plus grand de jeunes Canadiens bilingues et de l'évaluation permanente des programmes en vigueur.

Compétence des gestionnaires

Dans le secteur public, la fonction de gestion comporte certaines responsabilités particulières et exige des aptitudes, des compétences, une formation et une expérience spécifiques. En collaboration avec le Conseil du Trésor, la Commission envisage plusieurs façons de s'acquitter de sa responsabilité en la matière qui est d'assurer les plus hautes qualités de compétence en gestion. Il faut d'abord constituer et entretenir une réserve de personnes compétentes d'où les futurs gestionnaires pourront être puisés. De plus, ceux qui occupent déjà des postes supérieurs doivent améliorer leurs compétences pour être en mesure de relever de nouveaux défis. Enfin, la Commission souhaite perpétuer la tradition qui consiste à attirer de façon tant permanente que temporaire des nouveaux talents d'autres secteurs.

S'assurer une réserve de personnes compétentes

Outre la responsabilité qu'ont les ministères d'assurer le perfectionnement de leurs employés, la Commission gère un certain nombre de programmes dans le but de soutenir les efforts des ministères dans ce domaine. Il s'agit des programmes Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et Affectations internationales ainsi que de celui du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. La Commission a d'autre part adopté des mesures spéciales afin de recruter et de repérer des candidats éventuels dans le secteur privé, dans le milieu universitaire et à d'autres paliers de gouvernement pour veiller à ce que la Fonction publique soit dotée d'une haute direction compétente et diversifiée.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) constitue un outil unique et important qui permet de repérer puis de former des éléments prometteurs susceptibles d'accéder à des postes de la catégorie de la gestion. Les personnes choisies bénéficient à la fois d'une formation conventionnelle et d'une gamme d'affectations de perfectionnement planifiées. Le programme CAP jouit d'une réputation mondiale. En effet, bon nombre d'organisations de l'extérieur de la Fonction publique fédérale ont su profiter de cette chance unique de suivre une telle formation. Le programme CAP de l'Ouest lancé à titre expérimental en est maintenant à sa deuxième année et a suscité l'intérêt de plusieurs associations autochtones. Cette année encore, le niveau de participation des gouvernements de l'Alberta, de la Saskatchewan et des Territoires du Nord-Ouest a été élevé. En 1986, 58 nouveaux participants ont été acceptés aux programmes CAP de la région de la Capitale nationale et de l'Ouest. Le nombre de nouvelles affectations de perfectionnement organisées (118) a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, malgré une interruption temporaire en raison du gel de la dotation. Le nombre de nominations de participants au CAP à des postes de la catégorie de la gestion est resté relativement constant par rapport à celui de 1985 (12 nominations en 1986 contre 11 en 1985).

L'objectif unique du Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes est de constituer et de développer une réserve de femmes prometteuses. Le Bureau conserve en effet un répertoire de femmes qui occupent des postes inférieurs de un ou deux niveaux à ceux de la catégorie de la gestion et qui seraient susceptibles d'accéder à des postes de direction. Le Bureau offre également un service d'orientation professionnelle à ces femmes et présente celles qui sont inscrites dans le répertoire à des affectations de perfectionnement pour leur permettre d'enrichir leur expérience et d'acquérir les compétences nécessaires pour postuler ensuite un emploi dans la catégorie de la gestion. Le Bureau présente aussi des femmes à des postes de cette catégorie. Le chapitre intitulé *À l'image de la société canadienne* décrit les réalisations du Bureau au cours de l'année 1986.

Le programme Échanges Canada vise à favoriser la compréhension réciproque entre les représentants des secteurs public et privé. Dans le cadre d'affectations temporaires, les participants peuvent acquérir de l'expérience dans «l'autre» milieu de travail et ainsi répondre aux besoins de leur organisme parrain. Dans le cadre de ce programme, qui s'adresse aux spécialistes du monde des affaires, du secteur industriel, d'organisations sans but lucratif, de maisons d'enseignement et de tous les paliers de gouvernement, 177 affectations ont eu lieu au 31 décembre 1986, ce qui représente une augmentation de 7 % par rapport à l'année précédente. Parmi les participants, 54 % venaient d'organisations de l'extérieur de la Fonction publique et 46 % étaient des fonctionnaires affectés à des organisations d'autres secteurs de l'économie canadienne. Cette répartition des affectations est le juste reflet des niveaux d'activité normaux.

Un des objectifs que poursuit le Programme des affectations internationales en collaboration avec le ministère des Affaires extérieures est d'augmenter le nombre de postes occupés par des Canadiens dans les secrétariats d'organismes internationaux, et d'en rehausser le niveau. Ce programme coordonne également les affectations temporaires de fonctionnaires canadiens auprès des gouvernements étrangers et de personnes d'autres pays à la Fonction publique canadienne.

En 1986, malgré le gel du recrutement aux Nations unies, 50 Canadiens (dont 18 femmes) ont été placés dans des organismes internationaux, ce qui représente sept personnes de plus qu'en 1985.

Vingt fonctionnaires canadiens ont accepté des affectations au sein de gouvernements étrangers, tandis que 15 personnes d'autres pays ont été affectées à des postes de la Fonction publique du Canada, comparativement à 16 et à 12, respectivement, au cours de l'année 1985.

Recruter de nouveaux talents dans la Fonction publique

En 1986, parmi les nouvelles recrues admises dans la catégorie de la gestion, 40 venaient du milieu des affaires, du secteur de l'éducation et des autres gouvernements canadiens et étrangers et 25 de sociétés de la Couronne et des Forces canadiennes. Le nombre total de personnes recrutées à l'extérieur représente 18,3 % du nombre total des nouvelles recrues de la catégorie, comparativement à 17,2 % en 1985.

Améliorer les compétences en gestion

Compte tenu des nouveaux programmes gouvernementaux associés à la nouvelle technologie et de l'évolution du marché du travail et de la société canadienne en général, il est essentiel de rehausser et d'entretenir les aptitudes des gestionnaires. Les mutations de gestionnaires supérieurs et de cadres de direction, si elles se produisent au moment opportun, sont un bon moyen d'élargir les compétences et l'expérience de ces personnes et de leur donner un nouveau dynamisme. Précisons d'abord qu'en vertu de pouvoirs délégués de dotation, les sous-chefs sont autorisés à redéployer les gestionnaires au sein de leurs ministères lorsque cela n'entraîne aucune modification dans le niveau de classification des individus. En 1986, 370 gestionnaires ont été réaffectés à l'intérieur de leur propre ministère. La Commission joue également un rôle important dans le redéploiement des gestionnaires; elle offre un service d'orientation professionnelle aux membres de la catégorie de la gestion et les aide à poursuivre leur carrière dans d'autres ministères. Au cours de l'année, 2 120 séances d'orientation professionnelle ont été données.

Déterminer les compétences

Recensement

L'amélioration des compétences et de la productivité dans la Fonction publique passe inévitablement par un recensement adéquat et une sélection judi-

cieuse des personnes les plus qualifiées. La méthode employée doit être souple afin de pouvoir répondre aux besoins actuels et particuliers des gestionnaires ainsi qu'à leurs exigences plus générales axées sur l'avenir.

C'est ce genre d'approche qui a orienté les nominations dans la catégorie de la gestion depuis sa création. Toutes les nominations et les promotions dans la catégorie de la gestion sont approuvées par la Commission. Habituellement, les candidats sont repérés dans le répertoire d'employés de la Commission, soit le Système d'information des ressources de gestion (SIRG), et les sélections sont fondées sur un examen approfondi de leurs antécédents sur les plans de l'expérience et du rendement, sur une vérification minutieuse des références et sur une entrevue personnelle avec les candidats. Dans certains domaines de spécialisation comme la gestion du personnel et la gestion financière, des comités interorganisations ont été mis sur pied afin de faciliter la gestion et la planification des carrières ainsi que le recensement et l'évaluation des candidats.

Par ailleurs, les modifications apportées aux normes de sélection et qui donnent ainsi aux gestionnaires une plus grande latitude dans le processus décisionnel, ont permis en 1986 de mieux circonscrire les compétences des autres groupes professionnels. En effet, les gestionnaires jouissent maintenant de pouvoirs accrus pour déterminer les niveaux et les genres de qualités et titres requis, y compris les exigences en matière d'études pour les postes à pourvoir. Les nouvelles normes reflètent également les pratiques de pointe dans le domaine de l'évaluation et de la sélection du personnel. Ainsi, face aux nombreuses preuves selon lesquelles les tests d'aptitudes et de capacités sont les meilleurs indices pour prévoir le rendement au travail, les résultats des tests, qui auparavant servaient uniquement à des fins de présélection, peuvent maintenant être utilisés pour classer les candidats. Une telle mesure permet aux jurys de sélection de tirer profit au maximum des renseignements fournis par ces tests. Parallèlement, la note de passage employée pour les exigences cotées n'est plus fixée à un niveau arbitraire de 60 %. En effet, la détermination et l'application de la note de passage sont fonction maintenant du niveau que le gestionnaire concerné juge le plus approprié pour le poste à pourvoir.

Méthodes d'évaluation

Pour évaluer les candidats afin de retenir la personne la plus qualifiée, on peut se fonder, avec une certaine latitude, sur les résultats aux tests et sur des mesures précises d'évaluation applicables à des postes, à des groupes professionnels et à des catégories en particulier. Ainsi, Statistique Canada a eu recours à l'Examen général pour le travail de bureau comme seule méthode pour sélectionner 1 000 employés de soutien pour le Recensement de 1986. La Commission a également collaboré avec les Affaires extérieures afin de mettre au point un test pour sélectionner des personnes qualifiées pour les postes de premier échelon d'agent du service extérieur. Ce test a également permis à ce ministère d'identifier les personnes les plus compétentes dans des domaines de spécialisation comme l'aide au développement ou les affaires commerciales ou économiques.

En plus de recenser les personnes les plus compétentes pour répondre à des besoins particuliers et immédiats, la Commission peut adopter une approche plus générale et axée sur l'avenir afin d'aider les ministères à choisir les employés capables d'apprendre et de s'adapter à l'évolution du milieu de travail. En 1986, Revenu Canada a utilisé un des tests de connaissances de la Commission afin de doter des postes d'agent des recouvrements et d'agent d'enquête sur les recouvrements. Le but premier de ce ministère était de trouver des employés capables d'apprendre rapidement et de résoudre des problèmes de complexité variée; ce test s'est révélé un instrument très efficace.

Systèmes automatisés

La Commission se sert aussi de l'informatique pour enregistrer les études, les capacités et l'expérience des employés et des candidats ainsi que pour consigner des données sur les plans de carrière, les évaluations de rendement et les résultats aux tests professionnels et linguistiques. Un des systèmes utilisés, le Répertoire national des candidats, permet aux gestionnaires de repérer parmi des milliers de candidats ceux qui sont le plus qualifiés pour occuper les postes à pourvoir. Ainsi, un gestionnaire pourrait, par l'entremise de ce système, trouver les candidats qui possèdent un diplôme universitaire en génie civil, une accréditation professionnelle, une expérience de la conception et de la construction d'aéroports ainsi qu'une expérience de la gestion des ressources financières et humaines.

Compétence au travail

Les programmes de formation de la Commission

En vertu de son mandat fixé par la *Loi* et des pouvoirs que lui a délégués le Conseil du Trésor, la Commission élabore et offre des cours et des programmes de formation, cherche des méthodes et des techniques didactiques en collaboration avec les ministères et coordonne les services de formation et les services d'information connexes dans toute la Fonction publique.

Alors que la Commission offre des cours répondant aux besoins communs à l'ensemble des fonctionnaires, les programmes de formation des ministères, les entreprises privées et les institutions fournissent la formation spécifique et technique dont les ministères ont besoin pour atteindre les objectifs de leurs programmes. Par conséquent, dans un tel contexte, le taux de participation aux cours de la Commission représente un petit pourcentage (de 6 % à 7 %) du nombre total d'activités de formation auxquelles s'inscrivent les fonctionnaires chaque année. Le programme de formation de la Commission est administré en grande partie suivant un mode de recouvrement intégral des coûts, et bénéficie d'une subvention du Conseil du Trésor.

	1984		1985		1986	
Catégorie de cours	N.	%	N.	%	N.	%
Orientation en gestion[a]	58	8,5	67	9,0	56	7,6
Théorie et pratiques de gestion	150	22,1	184	24,9	198	26,6
Informatique	124	18,2	133	17,9	153	20,7
Gestion financière	107	15,7	103	13,9	87	11,8
Gestion du matériel	24	3,5	22	3,0	20	2,7
Séminaires	46	6,8	56	7,5	34	4,6
Gestion du personnel	133	19,6	133	17,9	147	19,9
Approche systémique en formation	9	1,3	8	1,1	8	1,1
Perfectionnement personnel	27	4,0	33	4,4	33	4,5
Vérification	2	0,3	3	0,4	4	0,5
Total	**680**	**100,0**	**742**	**100,0**	**740**	**100,0**

[a] Inclut les cours en gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

Jusqu'en 1986, la participation aux cours de la Commission s'est accrue d'année en année. En 1984, elle se chiffrait à 12 851 participants, en 1985, à 13 988 (augmentation de 8,8 %) et en 1986, à 12 328 (diminution de 11,9 %). Le gel des dépenses discrétionnaires et l'ensemble des restrictions imposées par le gouvernement sont sans aucun doute à l'origine de cette baisse.

Si le nombre de cours en informatique, en théorie et pratiques de la gestion et en gestion du personnel a augmenté, ceux en orientation en gestion et en gestion financière ont, quant à eux, diminué. Dans l'ensemble, le nombre de cours offerts par la Commission en 1986 était à peu près le même que celui de l'année précédente. Le relevé U compare le nombre de cours offerts, par catégorie, au cours des trois dernières années.

Les relevés 54, 55 et 56 fournissent des détails complémentaires sur le nombre de participants aux cours de la Commission.

Pour aider les employés à terminer leurs études menant à un diplôme, des démarches ont été entreprises auprès des universités et des collèges afin qu'ils reconnaissent les cours de la Commission. Les discussions préliminaires menées auprès des représentants des universités laissent présager des réponses favorables.

Besoins en formation et exigences des postes

En vertu de son rôle et de ses responsabilités dans le domaine de la formation en gestion et de la formation professionnelle, la Commission s'est fixé comme objectif stratégique d'avoir terminé, au plus tard le 31 mars 1992, la conception et la mise en œuvre de programmes de formation qui portent sur les domaines fonctionnels visés par les politiques de formation de la Commission. Elle pourra ainsi relever de façon appréciable la compétence professionnelle de 90 % de tous les fonctionnaires fédéraux participant aux cours de la Commission, et assurer le maintien de ces programmes par la suite.

La Commission a élaboré une approche systémique en formation qui est essentiellement l'agencement selon un plan et un ordre préétablis des activités relatives à la formation. Cette approche permet à la Commission :

- de diviser un processus qui peut être long et complexe en étapes plus petites et faciles à administrer;
- d'aider les gestionnaires à comprendre ce processus et à prendre des décisions éclairées en matière de formation;
- d'intégrer des mécanismes de réévaluation de l'utilité, des coûts et des progrès des activités de formation à certains moments fixés à l'avance;
- d'assurer une utilisation efficace du personnel spécialisé ainsi que des installations et du matériel; et
- de détailler les activités de chaque étape de façon à évaluer puis modifier systématiquement les cours.

Avant d'élaborer des cours destinés à accroître la compétence au travail, la Commission doit être en mesure de préciser les connaissances et les capacités requises pour exécuter un travail en particulier. Pour ce faire, elle a recours au processus d'analyse des professions qui est en réalité un examen détaillé des activités exécutées dans le cadre d'une fonction précise. Il n'est pas rare que la Commission entreprenne ce

processus conjointement avec une autre partie intéressée ou un organisme parrain qui souhaite également utiliser les données obtenues pour d'autres applications en gestion des ressources humaines. Depuis 1982, la Commission a effectué des analyses des professions de la fonction de gestion (pour ce qui concerne les cadres de direction, les gestionnaires et les superviseurs), de la fonction de traitement électronique de données et de la fonction administration financière. Elle termine actuellement une analyse des professions de la fonction gestion du matériel.

L'analyse des professions du secteur de l'administration financière reflète les résultats obtenus par l'entremise d'une telle analyse. Parrainée par le Bureau du Contrôleur général, cette analyse a nécessité l'envoi d'environ 4 700 questionnaires dans 65 ministères dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Plus de 90 % des questionnaires ont été retournés.

Les conclusions de cette analyse permettent de répertorier 41 types d'emplois appartenant à quatre groupes fonctionnels distincts. À la lumière de ces conclusions, les cours existants seront modifiés et de nouveaux cours seront mis sur pied pour répondre aux besoins de formation définis. Ainsi, il y aurait lieu de préparer des cours d'orientation précis pour trois des quatre groupes fonctionnels et des cours pour chaque type d'emploi particulier.

Les données recueillies dans le cadre d'une analyse des professions peuvent être utilisées à des fins autres que la formation. Elles peuvent notamment permettre d'améliorer la gestion des diverses fonctions par l'établissement de critères de responsabilité, la détermination des secteurs nécessitant une amélioration considérable de la productivité et la désignation des secteurs de pénurie de main-d'oeuvre actuelle et future dans un domaine donné.

Aider les gestionnaires à gérer

La Commission procède actuellement à la refonte complète de ses trousses de formation afin d'assurer une formation pratique dans le domaine de la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique fédérale. Elle envisage de préparer un cours pour répondre aux besoins des gestionnaires dans ce domaine important.

Compétence linguistique

La réforme linguistique de l'Administration fédérale relève du Conseil du Trésor qui s'occupe de l'organisation du Programme des langues officielles, recommande au gouvernement des modifications à ses orientations générales, désigne les régions bilingues de service, fixe les critères d'identification linguistique des postes et régit les conditions d'accès à la formation linguistique.

La politique et les règlements de dotation de la Commission, ses méthodes de recrutement et de présentation, ses outils de sélection et d'évaluation linguistique et les cours de langues qu'elle dispense aux fonctionnaires ont des répercussions sur le bilinguisme de la Fonction publique fédérale et déterminent la capacité de l'administration d'offrir des services de qualité égale au public canadien dans les deux langues officielles.

Les exigences linguistiques

Les exigences linguistiques d'un poste sont des conditions à remplir au même titre que toutes les autres exigences. La maîtrise des deux langues officielles ou bien de l'une d'entre elles seulement, selon le cas, constitue une exigence raisonnable pour occuper un poste, reconnue par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* avant même la promulgation de la *Loi sur les langues officielles* qui sanctionne le bilinguisme dans l'Administration fédérale et que l'article 20 de la *Charte des droits et libertés* rend constitutionnel.

La qualité des services rendus au public dans la langue officielle de son choix dépend non seulement des exigences linguistiques des postes mais également du niveau de compétence linguistique des titulaires de postes identifiés bilingues.

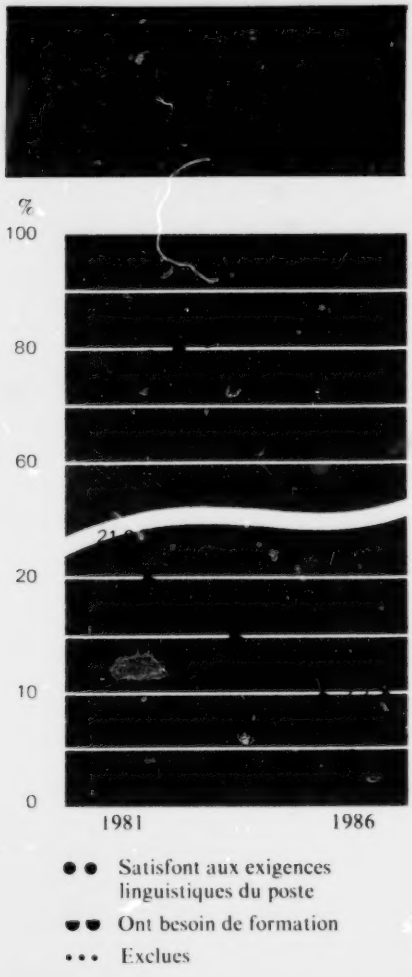
Au 31 décembre 1986, 12 % seulement des postes bilingues exigeaient le niveau supérieur pour la seconde langue officielle du titulaire soit C à l'interaction orale, mais 33 % des titulaires de postes bilingues étaient à ce niveau. Quarante-deux pour cent des titulaires francophones étaient au niveau C, alors que 19 % des anglophones bilingues maîtrisaient la seconde langue officielle à ce même niveau.

Indépendamment du niveau exigé par le poste occupé, au 31 décembre 1986, 87,7 % des titulaires de postes bilingues avaient des connaissances égales ou supérieures aux exigences linguistiques de leur poste.

Les modalités de dotation

À la Fonction publique, il est possible de doter un poste identifié bilingue de façon impérative et exiger du candidat qu'il soit bilingue dès sa nomination, ou de façon non impérative et autoriser éventuellement la nomination d'un candidat unilingue à un poste bilingue à la condition qu'il accepte de devenir bilingue. Pour la troisième année de suite, le nombre de dotations impératives s'est fixé à 44 % environ des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues et à 15 % en 1986 de toutes les nominations dans la Fonction publique.

La dotation impérative est l'application stricte de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Il n'aurait cependant pas toujours été possible, par le passé, de doter les postes bilingues seulement de façon impérative. Mais la situation a changé car en 1986 87,4 % des personnes nommées à des postes bilingues pour une période indéterminée, à dotation impérative ou non, satisfaisaient aux exigences linguistiques dès leur nomination. Aussi, la Commission estime-t-elle qu'il est maintenant opportun de supprimer l'obligation faite aux gestionnaires de justifier le recours à la dotation impérative, et fait ainsi de la dotation impérative la norme.



Le réservoir de personnes bilingues

Le nombre de personnes nommées à des postes bilingues et devant suivre des cours de formation linguistique est en constant déclin depuis 1981. Leur pourcentage par rapport à toutes les nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues a chuté de 21 % à 7,7 % au cours des six dernières années. À peine 729 personnes nommées en 1986 l'ont été à la condition de suivre des cours de formation linguistique contre 3 500 environ en 1981.

Si le réservoir interne de personnes bilingues compétentes s'est accru au cours des années, ceci est en partie attribuable à la formation linguistique dispensée aux fonctionnaires fédéraux aux frais de l'État.

Formation linguistique

Au cours des deux dernières années, le programme de la formation linguistique a été l'objet de discussions entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission. Ces discussions et la révision du dossier sur les langues officielles ont amené les ministres du Conseil du Trésor à prendre des décisions qui auront pour effet de modifier prochainement certains aspects de la formation linguistique.

Afin de mettre en application les nouvelles orientations arrêtées par le Conseil du Trésor, d'améliorer la qualité de sa formation linguistique et de mieux répondre aux besoins de sa clientèle, la Commission a entrepris en 1986 plusieurs changements d'ordre pédagogique et administratif qui s'échelonneront sur une période de plus de cinq ans.

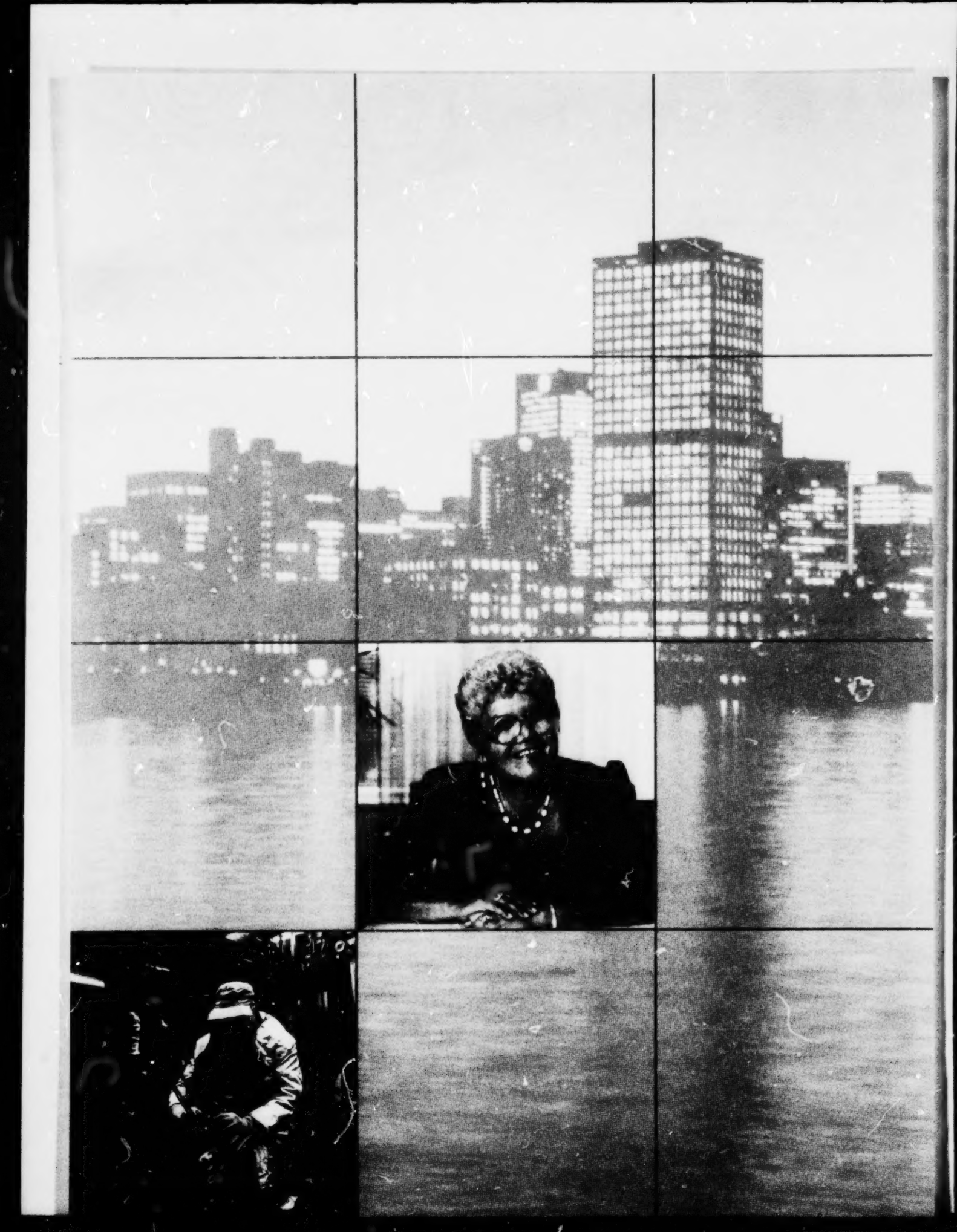
Par l'entremise de sa Direction générale du programme de la formation linguistique, la Commission :

- a arrêté des mécanismes pour assurer la mise en œuvre uniforme de l'apprentissage individuel supervisé de la seconde langue officielle à l'intention des fonctionnaires dont la disponibilité est restreinte et qui ont l'habitude de travailler seuls et de façon soutenue;
- a augmenté le nombre de cours qu'elle offre en dehors des heures de travail, particulièrement les fins de semaines à l'intention des cadres de direction de la catégorie de la gestion;
- a collaboré avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à une étude des objectifs du programme supérieur de la formation linguistique et de la participation des fonctionnaires à ce dernier;
- a mis sur pied trois projets majeurs visant un enseignement plus directement relié au milieu de travail des fonctionnaires; c'est-à-dire qu'elle a préparé du matériel destiné au programme renouvelé de français et au nouveau programme d'anglais, ainsi qu'un programme de formation linguistique à l'intention des cadres de direction (EX);
- a rallongé les heures quotidiennes d'enseignement de ses professeurs de langue et les heures de formation linguistique des étudiants à temps plein de manière à réduire la durée des stages de formation et à diminuer les coûts de la formation linguistique.

En 1986, on a recensé 1 898 inscriptions aux cours continus, soit une baisse de 14 % par rapport à 1985, et 19 028 aux autres cours, une hausse de 28,2 % par rapport à l'année précédente. Au total, la clientèle de 1986 se chiffrait à 20 926 contre 17 054 en 1985.

La Commission prévoit dans le cadre de son programme de la formation linguistique :

- fonctionner en partie selon un système de gestion financière par crédit dans le cas des programmes répondant aux besoins institutionnels, et selon un système de recouvrement de fonds dans le cas de la formation linguistique qui doit être dispensée pour des besoins personnels;
- appliquer l'approche systémique à la formation pour l'analyse, l'élaboration, la prestation, l'évaluation et la validation de ses produits;
- réduire et tirer le meilleur parti de ses ressources humaines et financières;
- réorganiser sa structure organisationnelle, et
- porter une attention particulière à la réalisation de ses objectifs planifiés en regard de la prestation de cours et de services, de l'assurance et du contrôle de la qualité et enfin de la gestion et de l'administration de ses opérations.



Rapport annuel 1986

D'une région à l'autre

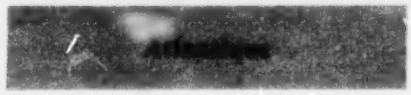
La Commission maintient des bureaux dans sept régions désignées au Canada afin de pouvoir appliquer les politiques gouvernementales et servir les ministères d'un océan à l'autre. Chacun des bureaux régionaux exerce ses activités dans des conditions économiques et sociales qui lui sont particulières, et est tenu de les adapter pour tenir compte des différences régionales.

Malgré ces différences, toutes les régions ont relevé un certain nombre de similarités dans leurs activités en 1986. Premièrement, les activités de dotation s'exercent principalement, non plus dans le secteur du recrutement et des présentations, mais dans celui du placement des bénéficiaires de priorité à mesure que s'accroît le nombre des employés touchés par le réaménagement des effectifs[1].

Deuxièmement, le gel des dépenses discrétionnaires pendant les premiers mois de 1986 a eu un effet sensible sur le perfectionnement et la formation du personnel, la plupart des régions signalant une réduction généralisée de leurs activités dans ce secteur. Troisièmement, la diminution des mesures de dotation a entraîné une baisse du nombre d'appels interjetés, tandis que le nombre de plaintes a augmenté dans certaines régions.

Dans l'ensemble, les bureaux régionaux de la Commission ont veillé à l'application juste et équitable des politiques relatives au réaménagement des effectifs et à l'action positive. Les résumés suivants des activités régionales attestent des efforts collectifs de la Commission en 1986 dans la poursuite des objectifs qu'elle s'est fixés dans ces domaines.

[1] Les données régionales sur le réaménagement des effectifs publiées dans le présent chapitre diffèrent de celles du relevé A du chapitre *La Fonction publique à l'heure des restrictions*, du fait qu'en plus du nombre d'employés directement touchés par les réductions d'années-personnes annoncées dans le budget de mai 1985, ces données comprennent les employés touchés par d'autres réaménagements des effectifs.



Environnement

La situation de l'emploi en 1986 a très peu fluctué dans la plupart des secteurs industriels de l'économie des provinces de l'Atlantique, abstraction faite du ralentissement appréciable de la prospection pétrolière et gazière au large des côtes de Terre-Neuve et de la Nouvelle-Écosse. Malgré le taux de chômage élevé, la Commission a reçu cette année 33 % de moins de demandes d'emploi que l'année précédente.

Activités principales

Le réaménagement des effectifs a touché la plupart des ministères dans la région et plus particulièrement celui des Pêches et Océans où plus de 200 employés ont été déclarés excédentaires. En tout, 476 personnes ont été déclarées excédentaires dans la région, comparativement à 145 en 1985. Le nombre des employés touchés qui ont été placés grâce au Système d'administration des priorités de la Commission a considérablement augmenté, passant de 105 en 1985 à 294 en 1986. En dépit de l'augmentation du nombre d'employés touchés, le nombre de mises en disponibilité est demeuré peu élevé. Trente-deux des employés déclarés excédentaires ont été mis en disponibilité et 7 d'entre eux ont été réintégrés avant la fin de l'année. La plupart des 25 autres employés ayant imposé certaines restrictions sur le plan de la mobilité ou à d'autres égards, il n'a pas été possible de les réintégrer.

Dans le but de réduire le nombre des mises en disponibilité, la Commission a entre autres organisé des campagnes promotionnelles spéciales, tenu des journées d'information sur la réduction des effectifs à l'intention de 250 cadres intermédiaires et supérieurs dans la région et des réunions de consultations

officielles avec tous les agents négociateurs, et offert un service d'orientation professionnelle et personnelle aux employés directement touchés.

La réduction des années-personnes a eu des répercussions sur de nombreuses activités dans le domaine du personnel et sur la plupart des programmes connexes de la Commission. Le ralentissement des activités de dotation dans les ministères a entraîné une baisse de 29 % par rapport à 1985 du nombre des présentations de candidats faites par la Commission. Alors que cette baisse s'est traduite par une diminution du nombre des appels, le taux des plaintes reçues par la Direction des enquêtes en 1986 a augmenté.

La région dirige depuis 1973 le Programme d'emploi des Noirs en Nouvelle-Écosse. Avec le nouveau programme que la Commission a mis en place à l'intention des membres des minorités visibles, les Noirs de la Nouvelle-Écosse et d'ailleurs, ainsi que les membres d'autres minorités visibles, bénéficieront d'un programme national d'emploi qui disposera de ressources accrues et de subventions spéciales pour permettre des placements.

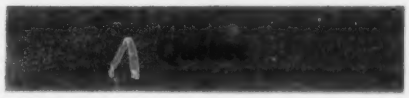
Au cours des derniers mois de 1986, les ressources et les responsabilités des programmes d'action positive ont été décentralisées et transférées aux quatre bureaux de district de la région dans le but de mieux servir la clientèle et les gestionnaires ministériels.

Entreprise en 1985, la décentralisation des activités de formation s'est poursuivie en 1986. Tandis que le nombre des cours donnés à Halifax a diminué, celui des cours offerts à l'extérieur de la ville a doublé, permettant ainsi des économies considérables en frais de séjour et de déplacement.

Tous les cours ont eu une clientèle féminine plus nombreuse, particulièrement les cours de gestion et de perfectionnement où la participation des femmes était de 50 % et de 25 % supérieure à celle de 1984 et de 1985, respectivement.

Le plus grand nombre de cours offerts à l'extérieur de Halifax et l'attitude prévoyante des gestionnaires supérieurs qui ont encouragé et coordonné l'apprentissage du français dans leurs ministères expliquent l'augmentation du nombre de cours donnés en français, en particulier au Nouveau-Brunswick.

En matière de formation linguistique, l'importance a été accordée non plus aux programmes à plein temps, mais plutôt aux programmes à temps partiel offerts sur place pour diminuer les absences des employés de leur lieu de travail.



Environnement

La région du Québec a connu une année fort animée sur plusieurs plans. Les activités de recrutement se sont progressivement transformées, surtout à cause du contexte général de décroissance et de réaménagement des effectifs dans tous les ministères.

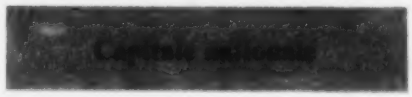
Activités principales

Le nombre de présentations aux ministères de candidats de l'extérieur de la Fonction publique a diminué de 36,5 %, passant de 1 272 en 1985 à 808 en 1986, l'accent étant mis particulièrement sur le placement des bénéficiaires de priorité. Cette année, 481 personnes touchées par le réaménagement des effectifs ont été placées par la Commission contre 149 en 1985. Quatre-vingt-douze ont été mises en disponibilité. D'importants efforts de mise en valeur des candidats ont été faits auprès des ministères et d'autres paliers de gouvernement, notamment au niveau provincial. Le bureau régional a dû faire face à l'augmentation du nombre de clients des programmes d'action positive et à la réduction des possibilités d'emploi.

La baisse du nombre de nominations a entraîné une diminution notable des appels. Il n'en est pas de même pour le nombre de plaintes qui a augmenté de façon sensible.

La Direction générale du perfectionnement de la région du Québec a conclu une entente avec l'Université du Québec à Montréal dans le cadre de laquelle cette dernière crédite 36 cours en vue de l'obtention de diplômes en sciences de la gestion. Par ailleurs, le nombre de participants à l'ensemble des cours donnés en 1986 a augmenté de 77,5 % par rapport à l'année précédente, le nombre de cours ayant lui aussi augmenté de 66,7 %. Il est à souligner que les cours sont maintenant également dispensés à Sherbrooke, Shawinigan, Jonquière et Matane.

Enfin, la Direction générale du programme de la formation linguistique a lancé un nouveau programme de cours d'anglais qui répond mieux aux besoins des clients.



Environnement

En août 1986, le Bureau de dotation de la région de la Capitale nationale (BDRCN) et le Bureau régional de la Capitale nationale (BRCN) se sont vu confier, après leur fusion sous une même direction, la responsabilité de recruter et de présenter des candidats de l'extérieur de la Fonction publique aux postes des catégories d'agent et à ceux de la catégorie du soutien administratif. Le nouveau bureau a également reçu la responsabilité de trois nouvelles fonctions dans la région de la Capitale nationale, soit les services d'évaluation linguistique, les services de contrôle et de consultation, et l'action positive. Il pourra ainsi fournir à ses clients une gamme plus intégrée de services professionnels.

Activités principales

En tout, 1 354 bénéficiaires de priorité touchés par le réaménagement des effectifs ont été inscrits dans les répertoires de la région de la Capitale nationale en 1986, comparativement à 778 en 1985; il est donc devenu prioritaire d'interroger, de conseiller et ensuite de mettre en valeur et de placer ces personnes. Le nombre des placements s'est nettement accru au cours de cette même période, atteignant 1 160, soit 126 % de plus qu'en 1985. Seulement 111 personnes disponibles ont été mises en disponibilité.

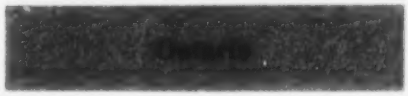
La réduction des années-personnes de la Fonction publique fédérale a restreint le nombre des postes offerts aux candidats de l'extérieur. Des efforts spéciaux ont été faits en vue d'une représentation équitable, dans le répertoire, de candidats francophones qualifiés et de candidats qualifiés appartenant aux groupes cibles de l'action positive soit les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles et de leur mise en valeur auprès des ministères. La région participe activement aux travaux du comité interministériel chargé par le Conseil du Trésor de signaler les chances d'emploi qui s'offrent à tous les groupes d'intérêt spécial dans le cadre des programmes d'action positive.

Une nouvelle section de l'action positive dans la région offre à chacun des groupes d'intérêt spécial une gamme complète de programmes comprenant le recrutement, l'évaluation des qualités, l'orientation et la présentation de candidats prometteurs.

Le nombre réduit d'activités de dotation explique la diminution du nombre d'appels interjetés dans la région. D'autre part, le nombre de plaintes déposées auprès de la Direction des enquêtes est resté semblable à celui de 1985.

La région de la Capitale nationale a également entrepris d'offrir à ses clients une gamme plus sélective de services, y compris l'essai depuis août 1985 d'un service téléphonique de présentation de candidats aux postes des catégories d'agent. Dans le cadre de ce projet pilote, ce service de présentation a été offert à quatre ministères afin d'alléger la charge de travail que nécessitent les demandes écrites de présentation des candidats. Toutes les étapes de la présentation, depuis la réception de la demande initiale faite par téléphone jusqu'à la présentation officielle des candidats, sont maintenant exécutées par l'agent de dotation responsable au Bureau régional de la Capitale nationale. Compte tenu de sa popularité, le service a été étendu en janvier 1986 à environ 50 % des ministères clients puis, dès décembre 1986, à toute l'Administration fédérale.

Par ailleurs, la formation linguistique a été offerte à un plus grand nombre de fonctionnaires dans la région en 1986. Elle a en effet augmenté d'environ 25 % par rapport à l'année précédente, la hausse du nombre de fonctionnaires suivant des cours en dehors des heures de travail et en apprentissage individuel supervisé, étant particulièrement importante.



Environnement

La réduction des années-personnes dans les ministères fédéraux en Ontario a coïncidé avec une baisse du taux de chômage qui était de 6,4 % pour l'ensemble de l'Ontario et de 5,1 % dans la région du grand Toronto. Ces deux facteurs, ainsi que diverses initiatives de redéploiement, ont permis de réaménager avec succès les effectifs de la Fonction publique dans la région et de réduire les inconvénients pour les employés. Durant cette période de grande activité économique dans le secteur privé, les demandes d'emploi dans la Fonction publique ont accusé une baisse de 33 % par rapport à 1985.

Activités principales

La Commission a placé 462 personnes touchées par le réaménagement des effectifs, soit une augmentation de 185 % par rapport à 1985. Soixante-trois personnes excédentaires disponibles ont été mises en disponibilité.

La Commission a mené deux grandes campagnes de recrutement de spécialistes et de professionnels en vue d'inscrire leurs noms dans le Système du répertoire national des candidats. La première l'a été dans tout le Canada et avait pour objectif de rechercher des vérificateurs attitrés pour deux nouveaux bureaux de Revenu Canada à Scarborough et à Mississauga. La deuxième visait à rechercher des agents d'enquête pour des emplois temporaires à la suite de l'afflux soudain de réfugiés. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada recherchait elle aussi des candidats à des postes temporaires d'agent de programme afin de promouvoir son Programme canadien de stratégie d'emploi auprès du secteur privé.

En 1986, le recrutement externe pour le compte des ministères fédéraux en Ontario a été surtout axé sur les professionnels et les spécialistes de postes hautement techniques; la Commission a dû rivaliser avec le secteur privé pour obtenir des candidats qualifiés. Le ministère des Travaux publics, par exemple, a étendu son programme d'inspection immobilière, accroissant ainsi la demande d'inspecteurs du bâtiment à une période où l'industrie du bâtiment en Ontario atteignait la limite de ses capacités.

En dehors de la concurrence ardue avec le secteur privé dans le domaine du recrutement, d'autres facteurs ont influencé le marché de la main-d'oeuvre en Ontario. Le gouvernement et les sociétés privées dans cette province ont pris d'importantes mesures pour accroître leurs services en français, intensifiant ainsi la concurrence en vue de recruter des employés bilingues et, par répercussion, exigeant des recherches plus intensives pour repérer de tels candidats pour la Fonction publique fédérale.

La demande de candidats dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a considérablement diminué en 1986; le caractère plus général des qualités exigées de ces groupes a permis aux ministères de combler leurs postes vacants grâce au redéploiement de leurs propres employés excédentaires.

Les présentations et les nominations des membres de groupes sous-représentés se sont maintenues au même rythme que l'année précédente. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en particulier a pu ajouter aux années-personnes fournies par la Commission dans le cadre du Programme d'accès pour les personnes handicapées une contribution égale d'années-personnes fournies par son propre Programme d'équité en matière d'emploi et doubler ainsi le nombre des personnes handicapées placées dans ce ministère.

Le Bureau régional de l'Ontario a organisé à l'intention des femmes cinq séminaires sur la progression de carrière, qui ont attiré en tout 110 participantes.

Le réaménagement des effectifs a entraîné une diminution du nombre d'appels, par rapport à celui de l'année précédente. Le nombre de plaintes reçues, a lui aussi diminué, bien que le nombre de celles requérant une enquête officielle ait légèrement augmenté.

Le gel des dépenses a eu une incidence grave sur le perfectionnement du personnel pendant la première partie de l'année. Cependant, les activités de formation ont repris leur rythme entre juillet et décembre 1986 et, à la fin de l'année, les chiffres concernant les cours donnés et les participants formés ont été supérieurs à ceux de 1985.

En raison de la grande popularité des nouveaux cours d'une journée sur l'utilisation de progiciels conçus pour les ordinateurs personnels IBM, des cours supplémentaires ont dû être organisés. De nouveaux cours sur divers aspects du réaménagement des effectifs ont été offerts dans la région, mais un seul — la gestion de la réduction des effectifs : séminaire à l'intention des gestionnaires — a été donné. La plupart des ministères clients ont indiqué qu'ils voulaient donner la formation en utilisant leurs propres ressources. Les demandes d'inscription aux deux programmes d'orientation des cadres intermédiaires et des superviseurs ont été moins nombreuses en raison principalement de l'organisation par les gros ministères de programmes de formation internes. L'augmentation du nombre des cours donnés à contrat pour le compte des ministères clients s'explique par la nécessité de cours adaptés aux besoins du client, l'apparition de nouveaux besoins concernant de grands groupes d'employés et la diminution du coût par participant.

Enfin, la région de l'Ontario a offert des cours de formation linguistique dans une quinzaine de villes et a dispensé à Toronto un cours spécialement adapté à des déficients visuels.

Manitoba et Saskatchewan

Environnement

L'économie du Manitoba a été relativement stable, caractérisée par un taux de chômage de 8 % seulement et favorisée par la décision du gouvernement provincial d'entreprendre l'exécution du grand projet d'aménagement hydro-électrique Limestone. Malgré ces facteurs, la Commission a eu peu de difficultés à satisfaire les besoins de recrutement des ministères fédéraux dans la province grâce à une bonne réserve de candidats qualifiés pouvant être présentés à la plupart des postes vacants. La situation a été identique en Saskatchewan où le faible taux de chômage (7,4 %) n'a pas empêché la Commission de combler des vacances dans les ministères dans les deux grandes villes de Regina et Saskatoon. Cependant, les particularités démographiques de la province font souvent qu'il est difficile de trouver des candidats pour des postes vacants dans des villes de moindre importance.

Activités principales

Parmi les grands événements qui ont eu une incidence sur les activités de la Commission, citons la décision du gouvernement de réduire la taille de la Fonction publique, la continuation du transfert de certaines fonctions du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien aux conseils de tribu et aux organisations des bandes, la fermeture de certaines stations de radar des Forces canadiennes et le gel de la dotation entre le 6 février et le 28 mai 1986. Quoique le gel de la dotation ait réduit la charge de travail des présidents des comités d'appels pendant la période où il était en vigueur, cette réduction a été presque entièrement compensée au cours du reste de l'année civile. Les enquêteurs ont vu le nombre de plaintes rester à leur niveau de 1985.

La réduction d'années-personnes dans les ministères a déplacé le centre de gravité des activités de dotation, du recrutement et de la présentation des candidats vers le placement des bénéficiaires de priorité. Il a fallu donner aux ministères dans les centres urbains de toute la région des séances détaillées pour expliquer l'administration des priorités, organiser sur place des séances spéciales d'orientation pour des bénéficiaires de priorité et négocier, au besoin, des ententes de recyclage entre les ministères d'origine et les ministères d'accueil. Ces efforts ont été couronnés de succès. En conséquence du réaménagement des effectifs de la Fonction publique, 504 personnes ont été déclarées excédentaires, comparativement à 177 en 1985. La région a placé 230 employés touchés, soit une augmentation de 334 % par rapport à 1985. Quarante-quatre employés excédentaires disponibles ont été mis en disponibilité. Citons également une amélioration notable de la collaboration des ministères pour accueillir chez eux des employés touchés par le réaménagement des effectifs.

Les programmes d'action positive au Manitoba ont reçu un soutien très satisfaisant de la part des ministères clients. Seize stages de formation ont été offerts à des personnes handicapées dans le cadre du Programme d'accès. Le Programme national de perfectionnement des autochtones a organisé sept stages de perfectionnement et le Programme canadien des perspectives de carrière, qui est exclusif au Manitoba, a offert à 23 autochtones des stages de formation d'une durée de 12 à 24 mois dans des postes de la catégorie technique au sein de quatre ministères. À la fin de leur formation, deux stagiaires ont réussi à obtenir des postes permanents à plein temps dans leurs ministères d'accueil. Le Bureau de district du Manitoba a également organisé en 1986 plusieurs journées «Choix d'une carrière» à l'intention des étudiants autochtones à Thompson, The Pas, Flin Flon et dans les réserves d'Island Lake, de Fisher River et de Peguis. Le Comité interministériel de l'égalité des chances pour les femmes de Winnipeg a tenu des réunions trimestrielles pour examiner les questions relevant de son mandat à une période où les ressources sont limitées.

La Commission a offert à Winnipeg des cours de français ou d'anglais, le jour, à une vingtaine de fonctionnaires. Quelques centaines d'étudiants ont également profité des cours du soir organisés par le centre de formation linguistique. L'année 1987-1988 sera marquée, en plus des cours offerts à Winnipeg, par une décentralisation des cours vers les centres de Brandon, Churchill, Dauphin, Flin Flon, Portage La Prairie et Thompson.

En Saskatchewan, il a été difficile de respecter les objectifs d'action positive en raison du réaménagement des effectifs, de la multitude des petits centres urbains et du faible taux de roulement du personnel. Néanmoins, dix stages de formation ont pu être offerts aux personnes handicapées dans le cadre du Programme d'accès, neuf autochtones ont obtenu des affectations de perfectionnement dans le cadre du Programme national de perfectionnement des autochtones, et les journées «Choix d'une carrière» ont accueilli des étudiants autochtones à Saskatoon et à Regina. Dans cette dernière ville, 550 étudiants ont été réunis.

Fidèle à sa tradition, la Commission a offert des cours de français aux fonctionnaires à Regina, Saskatoon et Moose Jaw dans le cadre de contrats avec l'université de la Saskatchewan à Saskatoon et l'université de Regina.

De façon à desservir un plus grand nombre de fonctionnaires en 1987-1988, d'autres cours sont prévus à Prince Albert et Swift Current.

Le gel des dépenses discrétionnaires a eu un effet immédiat sur la formation et, même après sa levée, les fonds ont été limités pour le restant de l'année. Toutefois, cette réduction a été presque compensée par une augmentation notable de l'enseignement donné à contrat à la demande des ministères clients.

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Environnement

Par rapport au centre du Canada, l'Alberta et les Territoires du Nord-Ouest ont connu un ralentissement de leur économie en raison de la chute des prix des produits de base sur les marchés mondiaux qui a porté un coup dur à leurs industries-clés de l'énergie et de l'agriculture. Un climat de restriction des dépenses et de réduction des effectifs a plané sur toute la Fonction publique dans la région.

Activités principales

Par l'intermédiaire de ses bureaux à Edmonton et à Yellowknife, la Commission s'est attachée principalement à aider les ministères à réaffecter leurs employés excédentaires. En 1986, un total de 588 personnes ont été déclarées excédentaires, soit une augmentation de 314 % par rapport à 1985. À la fin de l'année, 238 personnes touchées par le réaménagement des effectifs, ont été réaffectées. Dans le Nord, les efforts se sont concentrés sur le redéploiement des personnes touchées par la continuation du transfert des programmes fédéraux au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. La Commission a aidé les bénéficiaires de priorité par des séances d'orientation individuelles et des séances d'information collectives.

La région s'est aussi attachée à atteindre les membres des groupes cibles dans les diverses collectivités. Parmi les mesures prises, citons l'organisation de journées d'accueil auxquelles étaient invitées les principales associations de personnes handicapées, la publication d'un bulletin traitant du processus de recrutement et des chances d'emploi, la tenue d'un cours d'apprentissage du langage gestuel, d'une séance de sensibilisation interculturelle et des séances interministérielles sur l'action positive.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement de l'Ouest a continué de recevoir un appui considérable de la part du gouvernement fédéral ainsi que des provinces et territoires dans l'ouest du Canada et un deuxième cours a été organisé avec succès à Red Deer (Alberta). Des 19 participants, 5 étaient des autochtones et 8 des femmes.

En raison des pressions causées par la réduction des années-personnes et le gel de la dotation, le nombre des appels en matière de dotation a énormément diminué. Le nombre de plaintes reçues par la Direction des enquêtes a toutefois augmenté.

En matière de formation linguistique, les restrictions budgétaires ont causé une chute de la demande en 1986. Environ 900 demandes de formation ont été reçues (dont 75 % pour les cours du soir et 25 % pour les autres cours) et la formation en dehors des heures normales de travail est restée aussi populaire. Les services sont offerts dans les grandes villes de la région et ont été étendus aux parcs nationaux de Jasper et de Banff ainsi qu'à l'établissement correctionnel de Drumheller.

Vingt et un juges de la Cour d'appel et de la Cour du Banc de la Reine ont profité du programme de formation linguistique en français. Deux évaluateurs linguistiques à Edmonton ont fourni des services d'évaluation de l'interaction orale à tous les ministères dans les quatre provinces de l'Ouest et dans le Nord et ont donné 1 000 tests d'anglais et de français au cours de l'année.

En raison des compressions budgétaires, la demande de cours de formation et de perfectionnement des ministères a grandement diminué au cours de l'année. Les cours de formation et de perfectionnement des autochtones qui cherchent un emploi auprès des ministères dans les Territoires du Nord-Ouest sont restés tout aussi populaires grâce au Programme des carrières du Grand Nord dispensé à Yellowknife et Iqaluit.

Activités spéciales

La communication étant un élément important du rôle d'un organisme central, le directeur régional et son équipe se sont attachés à organiser des réunions de hauts fonctionnaires fédéraux auxquelles ils ont invité des représentants du Conseil privé, de la Commission et du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces réunions ont permis de mieux faire comprendre les orientations du gouvernement et leur portée pour les gestionnaires. Parmi les mesures qu'a prises le bureau régional pour améliorer la communication et la prestation d'aide et de conseils, citons l'organisation d'un atelier régional pour le personnel, la convocation de conférences régulières des chefs de la dotation et des gestionnaires régionaux du personnel, et la participation directe à un projet de réforme administrative.

Pacifique et Yukon

Environnement

Malgré les retombées économiques de l'Expo 86, le taux de chômage en Colombie-Britannique s'est maintenu à un niveau relativement élevé. Les ministères dans la province et dans le territoire ont continué à réaménager leurs effectifs pendant l'année, en particulier Pêches et Océans, Affaires indiennes et du Nord canadien, et Emploi et Immigration. Les services fournis dans la région par les divers secteurs de la Commission ont été touchés par des contrôles sévères de la dotation et des dépenses.

Activités principales

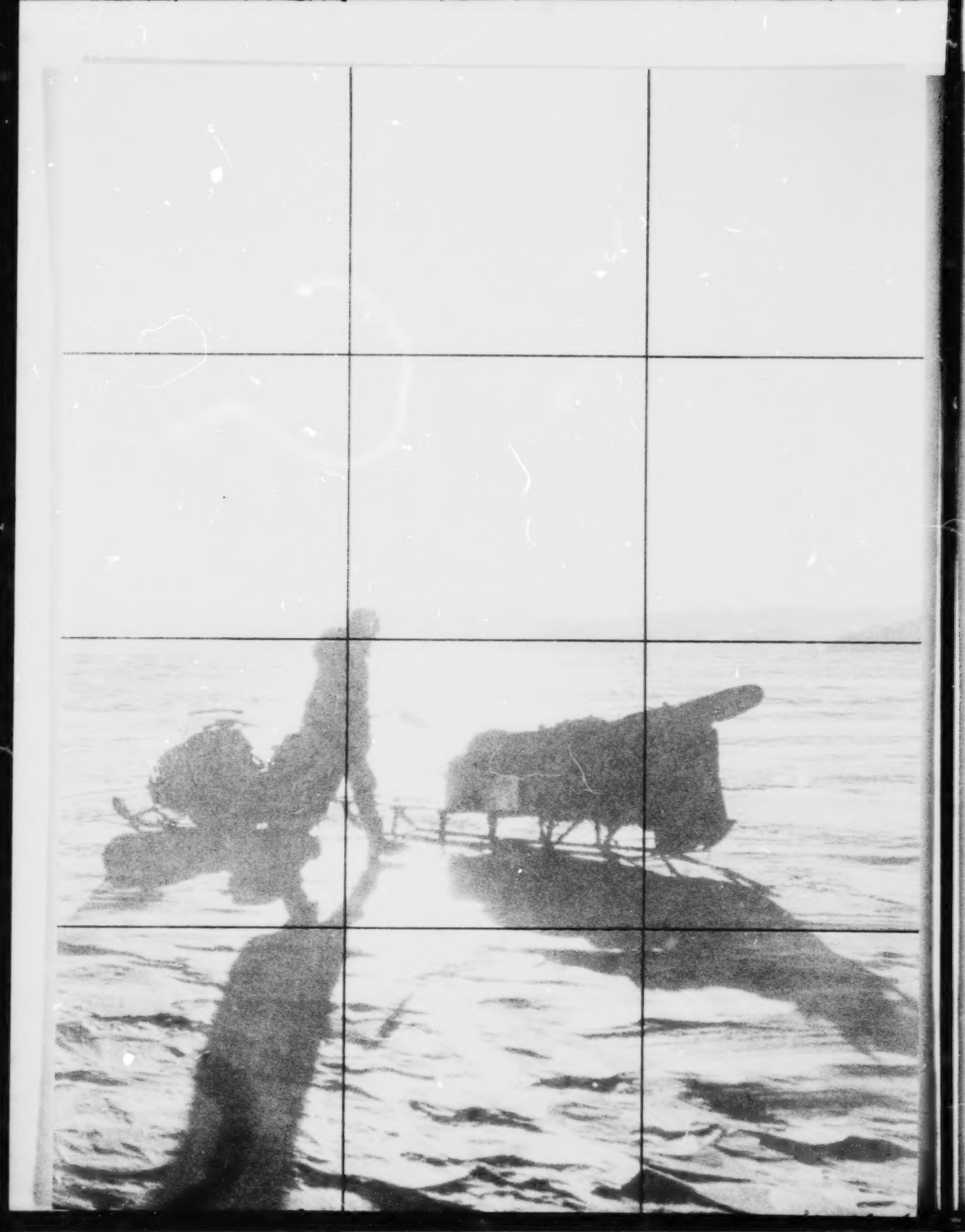
Comme par le passé, la Commission a mis l'accent sur le placement des bénéficiaires de priorité avec l'entière collaboration des ministères. En tout, 675 employés ont été déclarés excédentaires en 1986 comparativement à 195 au cours de l'année précédente. Trois cent trente-sept personnes touchées par le réaménagement des effectifs ont été placées comparativement à 81 en 1985. Soixante-quatorze ont été mises en disponibilité. En général l'activité de recrutement et de présentation a connu une baisse notable. Les postulants se sont montrés plus persévérants dans le suivi de leur demande d'emploi en se renseignant sur les possibilités de recrutement, de perfectionnement et de présentation aux postes dans la Fonction publique. Les ministères ont eu tendance à recruter en vue de doter des postes de durée déterminée ou des postes hautement techniques. Les chances d'avancement, de perfectionnement et de mouvement dans la région ont sensiblement diminué et les gestionnaires ont dû rechercher des moyens innovateurs pour répondre aux aspirations de leur personnel dans ces domaines. Un nombre croissant d'employés ont exercé leurs droits de consulter la Commission pour savoir si leurs chances d'avancement avaient été amoindries dans le cadre de nominations sans concours.

La mise en œuvre de l'action positive en faveur des groupes d'intérêt spécial a progressé de manière graduelle, en particulier grâce au Programme d'accès pour les personnes handicapées.

Les restrictions des dépenses ont eu un effet marquant sur les activités de formation au cours des six premiers mois. Néanmoins, 32 cours prévus ont été donnés à Vancouver, à Victoria et à Whitehorse et d'autres cours ont été donnés à contrat selon les besoins particuliers des clients.

Des cours de français ont été offerts dans 25 endroits en Colombie-Britannique, la région venant au deuxième rang pour le nombre des cours donnés le soir. En outre, deux groupes ont suivi des cours continus de jour complétés par des périodes d'immersion totale de fins de semaine et de semaines complètes. Des cours pendant la pause de midi ont été donnés à Emploi et Immigration pour ceux qui ne pouvaient pas suivre les cours du soir.

Le nombre d'enquêtes ouvertes par la Direction des enquêtes a été relativement le même que celui de l'année précédente, malgré une diminution de l'activité de dotation qui a entraîné une baisse du nombre d'appels interjetés par les fonctionnaires.



Rapport annuel 1986

La gestion interne

Touchée elle aussi par les compressions budgétaires et la réduction globale des années-personnes, la Commission s'est penchée de près en 1986 sur la gestion de ses ressources. Elle s'est efforcée de parer à la situation par le biais de réductions budgétaires et d'un examen des ressources affectées au soutien de l'administration et de la gestion. L'évaluation des programmes et la vérification interne ont permis de réagir à la modification des programmes et à la compression des ressources. La Commission a par ailleurs simplifié ses systèmes de planification générale.

En mai 1985, le Conseil du Trésor a annoncé un programme de réduction d'années-personnes pour l'ensemble de la Fonction publique auquel la Commission a réagi en présentant un plan visant à éliminer 276 années-personnes d'ici 1990. De plus, à la suite de modifications à la politique du gouvernement en matière de formation linguistique annoncées à la fin de l'année 1986, la Commission prévoit des réductions annuelles dans l'effectif du programme de la formation linguistique au cours des six prochaines années financières totalisant 325 années-personnes, dont 44 sont liées directement au programme de compressions.

La Commission a d'autre part mis sur pied un comité de placement qui regroupe des cadres de direction chargés de surveiller toutes les mesures de dotation internes afin de réaffecter le plus grand nombre d'employés touchés par les réductions. Ainsi, en 1986, la Commission a respecté ses objectifs de réduction d'années-personnes :

- des 193 employés de la Commission visés par les réductions, 121 ont été ou seront bientôt réaffectés au sein de la Commission;
- 21 autres employés ont été affectés dans d'autres ministères;
- 10 autres employés ont reçu toute l'aide nécessaire pour prendre une retraite anticipée ou ont quitté la Fonction publique pour d'autres raisons;
- au 31 décembre 1986, il ne restait que 41 employés à placer.

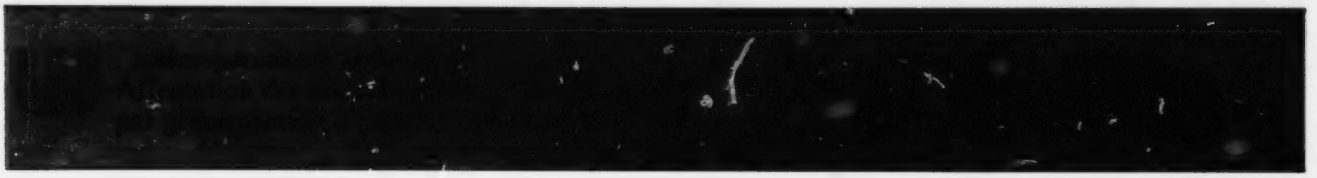
À la fin de décembre 1986, on a recensé 173 autres employés de la Direction générale du programme de la formation linguistique devant être réaffectés à la suite des modifications apportées à la politique de la formation linguistique. Les chiffres susmentionnés ne tiennent pas compte de ces derniers employés.

La Commission a également entrepris un examen de ses succès et objectifs en fonction du programme du gouvernement en matière d'action positive et a ainsi modifié à la hausse le pourcentage de femmes devant occuper des postes de la catégorie de la gestion, soit de 23,2 % à 40 % d'ici 1990.

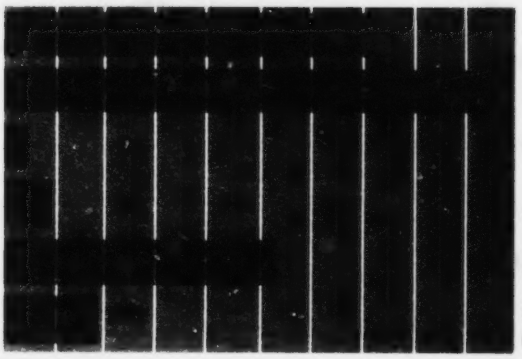
D'autre part, elle a fixé à 3,3 % en 1990 le taux de représentation des personnes handicapées et des autochtones dans la catégorie de la gestion. Au 31 décembre 1986, leur représentation à la Commission se chiffrait à 1,3 % (32) et 1,6 % (39), respectivement.

Malgré le programme de réaménagement de l'effectif qui a sérieusement limité le recrutement à la Commission en 1986, 16 des nouveaux employés embauchés cette année étaient des autochtones ou des personnes handicapées.

Au cours de l'année 1986, la Commission a continué d'appliquer avec succès les dispositions de la politique du gouvernement sur les langues officielles. Au 31 décembre 1986, 83 % de ses employés, soit 1 954 personnes, occupaient des postes bilingues et de ce nombre, 93 % ou 1 817 employés répondaient aux exigences linguistiques tandis que 29,8 % ou 584 employés



2 550 années-personnes **Secteur d'activité** **138 473 000 $**



Formation linguistique

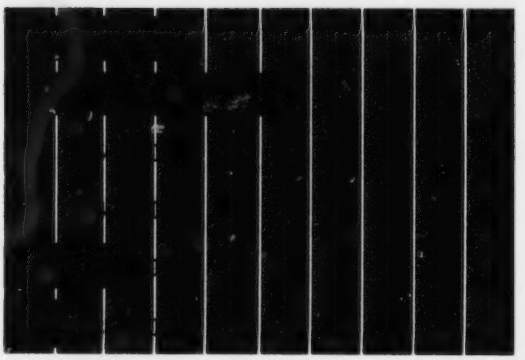
Dotation

Vérification

Appels et enquêtes

Administration

Formation professionnelle et en gestion



Nota: – Les fonds affectés au secteur d'activité formation professionnelle et en gestion, soit 17 288 000 $, se composent d'une subvention de 2 885 000 $ et d'une somme de 14 403 000 $ tirée du fonds renouvelable.

bénéficiaient de l'exemption pour l'interaction orale dans la langue seconde. Les employés de la Commission ont pu comme par le passé travailler et communiquer dans la première langue officielle apprise. La représentation globale des francophones à la Commission était de 59,2 %, (54 % si l'on exclut le personnel de la formation linguistique). La représentation des deux groupes linguistiques a été maintenue dans tous les bureaux régionaux de la Commission. Une telle représentation et le niveau de compétence linguistique élevé des employés permettent à la Commission d'assurer un service de grande qualité à ses clients dans la langue officielle de leur choix.

Années-personnes et fonds par grand secteur d'activité pour 1986-1987

Le relevé W fournit un aperçu des années-personnes et des fonds affectés à chacun des grands secteurs d'activité de la Commission pour l'année 1986-1987. Des détails complémentaires figurent dans le Plan de dépenses de la Commission, qui se trouve à la partie III du Budget des dépenses pour l'année 1986-1987.

Les statistiques

Note technique

Nature des renseignements

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe, et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la Fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'Administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la Fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, la *Loi sur l'administration financière* et la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression Fonction publique (avec la majuscule) pour le distinguer d'autres effectifs de la fonction publique (avec la minuscule) ou de l'Administration fédérale. L'effectif dont il est question dans le présent rapport est conforme aux dispositions du volume 1, chapitre 16 du *Manuel de gestion du personnel* du Conseil du Trésor.

Au sens où elle est entendue ici, la Fonction publique exclut les employés suivants :

- employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les sous-chefs;
- personnel des ministres;
- membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux, comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la Fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des employés en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la Fonction publique font état du nombre d'employés en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le ***Budget des dépenses***. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre d'employés de la Fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes d'employés.

En 1986, plusieurs organismes de petite taille ont été placés sous le régime de la *Loi*. Il s'agit du Tribunal de l'aviation civile, de la Commission du textile et du vêtement et du Conseil national de commercialisation des produits agricoles. Alors que le premier de ces organismes figure sur la liste des ministères, les deuxième et troisième n'y sont pas indiqués, car ils sont intégrés au ministère de l'Expansion industrielle régionale et à celui d'Agriculture Canada respectivement.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1985 et de 1986 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1986 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1986. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Le Système d'information des titulaires du ministère des Approvisionnements et Services est une banque de renseignements sur les employés de l'Administration fédérale et est utilisé aux fins du Fichier de reportage; ces renseignements sont utiles pour la planification des ressources humaines, l'étude de la mobilité des employés, l'établissement de statistiques sur l'effectif et sur d'autres aspects de la gestion du personnel, ainsi que pour la recherche.

Le Système d'information des ressources de gestion a été conçu et élaboré en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et certains ministères et joue un rôle important dans la gestion de la catégorie de la gestion et de certains groupes qui relèvent de l'administration centrale. Il renferme des données sur les cadres de la Fonction publique, sur les administrateurs subalternes du personnel et des finances, sur les personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui postulent un emploi de la catégorie de la gestion ainsi que sur les participants et les candidats des programmes internationaux et du programme Échanges Canada. Les données proviennent de plusieurs sources, dont le Système d'information sur le personnel de cadre du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Nominations

Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les Rapports d'opérations de dotation. Les nominations intérimaires ne sont pas comptabilisées dans le nombre total des nominations qui ont été faites *au sein de* la Fonction publique.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Registre statistique central sur les priorités de la Commission qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

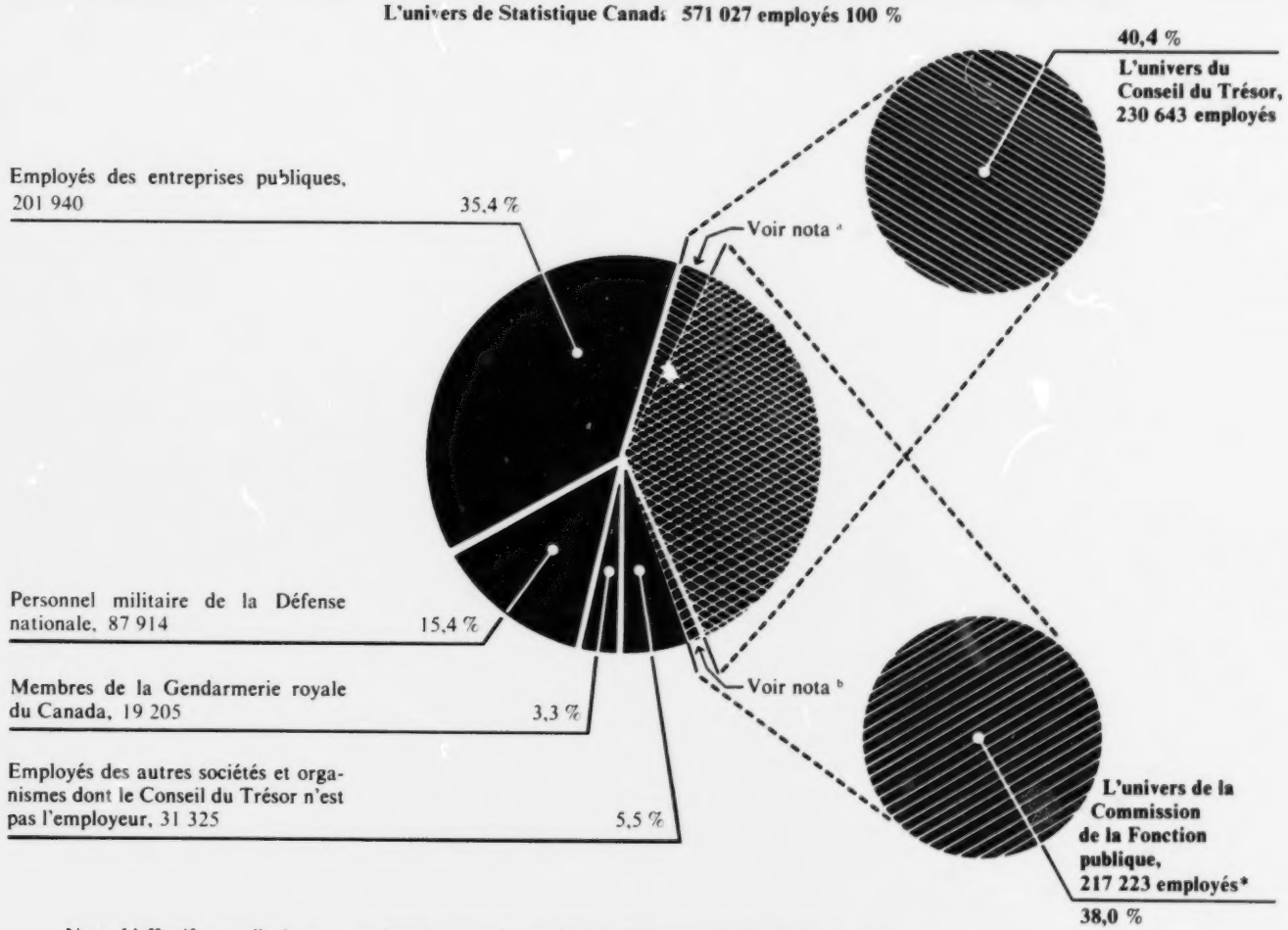
Les statistiques concernant la première langue officielle des employés sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1986, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est de 1 033 pour l'effectif, 517 pour les nominations et 802 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

Le nombre de nominations *à* la Fonction publique en 1986, ajouté au nombre d'employés en 1985, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1986, ne correspond pas à l'effectif de 1986. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales *à* la Fonction publique pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces employés, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination *au sein de* la Fonction publique (nomination d'une personne faisant déjà partie de la Fonction publique).

Effectif en général



Nota: L'effectif — ou l'univers — sur lequel portent les statistiques de la Commission diffère quelque peu du nombre total d'employés — ou univers — pour qui le Conseil du Trésor fait office d'employeur.

[a] Font partie de l'univers du Conseil du Trésor et non de celui de la Commission:

• les employés qui ne sont pas nommés par la Commission	1 775
• les employés qui sont nommés pour moins de six mois; le nombre de ces derniers a oscillé entre 18 350 et 11 845 au cours de l'année	11 845
	13 620

[b] Font partie de l'univers de la Commission et non de celui du Conseil du Trésor:

• les employés de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	140
• les employés du Programme des carrières du Grand Nord	60
	200

* voir Note technique, Source des données, p. 70

Modalité d'emploi	1985		1986
Temps plein			
• Période indéterminée			
• Saisonnier			
• Période déterminée			
Total			
Temps partiel			
• Période indéterminée			
• Saisonnier			
• Période déterminée			
Total			
Total global[a]			

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota.–Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (12 400 en 1985 et 11 845 en 1986) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

–L'addition des données ne correspond pas nécessairement au total global parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi.

[illegible] selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1986

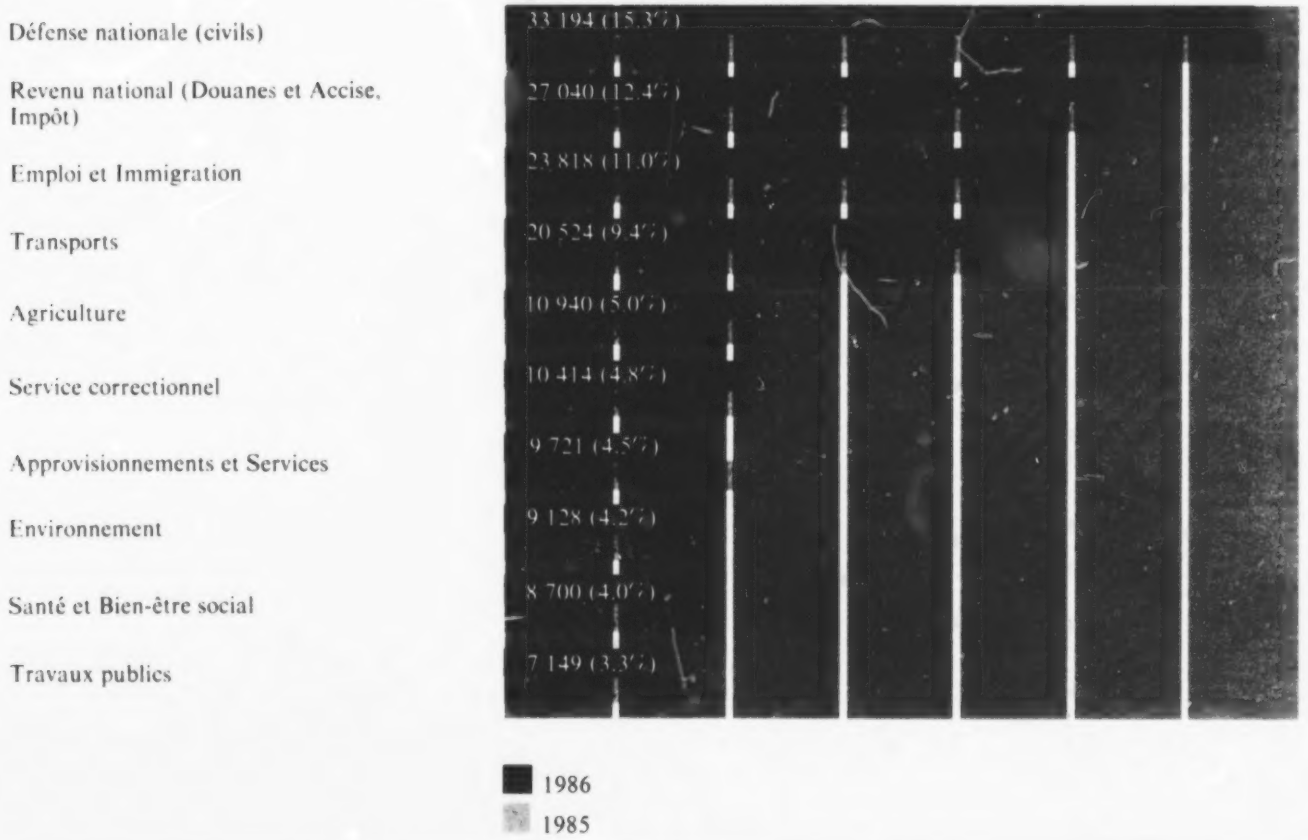
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Groupe d'âge	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 20 ans	40	12	74	40		30,5		69,5		68,7		31,3	
20—24	1 949	811	3 365	2 191		33,5		66,5		63,9		36,1	
25—29	8 107	3 565	10 165	5 941		42,0		58,0		65,8		34,2	
30—34	13 923	5 955	12 440	6 503		51,2		48,8		67,9		32,1	
35—39	17 759	6 807	11 409	5 234		59,6		40,4		70,8		29,2	
40—44	13 703	5 162	7 836	3 048		63,3		36,7		72,4		27,6	
45 –49	11 344	3 406	5 712	2 117		65,3		34,7		75,5		24,5	
50—54	10 879	3 037	4 788	1 566		68,6		31,4		77,3		22,7	
55—59	9 403	2 340	3 664	1 038		71,3		28,7		79,5		20,5	
60—64	6 243	1 099	2 325	469		72,4		27,6		84,5		15,5	
65 et plus	498	79	200	30		71,6		28,4		86,5		13,5	
Total					**126 587**		**90 741**		**155 840**		**60 455**		217 223[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données p. 70.

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance de l'employé.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Ces 10 ministères comptent 160 628 employés en 1986 et en comptaient 164 768 en 1985, soit environ 73,9 % de toute la Fonction publique pour chacune des deux années.



[illegible] de travail, le sexe et le groupe linguistique, [illegible]

1985

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	3 952	32	1 429	18	[illegible]	73,3	[illegible]	26,7	5 381	99,1	50	0,9	5 435
Île-du-Prince-Édouard	1 167	95	766	102	[illegible]	59,2	[illegible]	40,8	1 933	90,8	197	9,2	2 130
Nouvelle-Écosse	9 865	336	3 812	179	[illegible]	71,8	[illegible]	28,2	13 677	96,4	515	3,6	14 237
Nouveau-Brunswick	3 560	1 051	1 800	1 036	[illegible]	61,8	[illegible]	38,2	5 360	72,0	2 087	28,0	7 467
Québec (sauf RCN)	1 228	18 300	562	11 608	[illegible]	61,5	[illegible]	38,5	1 790	5,6	29 908	94,4	31 899
Québec (RCN)	5 321	3 200	4 080	4 292	[illegible]	50,4	[illegible]	49,6	9 401	55,7	7 492	44,3	16 989
Ontario (RCN)	21 417	8 508	15 450	9 646	[illegible]	54,4	[illegible]	45,6	36 867	67,0	18 154	33,0	55 174
Ontario (sauf RCN)	19 448	856	14 534	884	[illegible]	56,8	[illegible]	43,2	33 982	95,1	1 740	4,9	35 806
Manitoba	5 276	162	4 029	199	[illegible]	56,2	[illegible]	43,8	9 305	96,3	361	3,7	9 753
Saskatchewan	3 213	51	2 594	44	[illegible]	55,1	[illegible]	44,9	5 867	98,4	95	1,6	5 951
Alberta	7 533	130	5 441	176	[illegible]	57,6	[illegible]	42,4	12 974	97,7	306	2,3	13 344
Colombie-Britannique	12 651	126	7 832	156	[illegible]	61,5	[illegible]	38,5	20 489	98,6	282	1,4	20 856
Yukon	426	9	476	5	[illegible]	47,3	[illegible]	52,7	902	98,5	14	1,5	929
Territoires du Nord-Ouest	748	41	637	23	[illegible]	52,7	[illegible]	47,3	1 385	95,6	64	4,4	1 528
Étranger	915	313	251	125	[illegible]	76,6	[illegible]	23,4	1 166	72,7	438	27,3	1 605
Total	[illegible]		[illegible]		**130 461**	[illegible]	**92 797**	[illegible]	**160 506**	[illegible]	**61 741**	[illegible]	223 173[a]

1986

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	3 860	33	1 370	17	[illegible]	73,6	[illegible]	26,4	5 230	99,1	50	0,9	5 280
Île-du-Prince-Édouard	1 110	83	771	92	[illegible]	57,9	[illegible]	42,1	1 881	91,5	175	8,5	2 056
Nouvelle-Écosse	9 625	321	3 745	159	[illegible]	71,8	[illegible]	28,2	13 370	96,5	480	3,5	13 900
Nouveau-Brunswick	3 498	1 058	1 764	1 037	[illegible]	62,0	[illegible]	38,0	5 262	71,5	2 095	28,5	7 390
Québec (sauf RCN)	1 157	17 791	564	11 443	[illegible]	61,1	[illegible]	38,9	1 721	5,6	29 234	94,4	31 097
Québec (RCN)	6 006	3 333	4 343	4 410	[illegible]	51,6	[illegible]	48,4	10 349	57,2	7 743	42,8	18 114
Ontario (RCN)	19 974	7 998	14 661	9 424	[illegible]	53,7	[illegible]	46,3	34 635	66,5	17 422	33,5	52 236
Ontario (sauf RCN)	18 813	824	14 239	866	[illegible]	56,5	[illegible]	43,5	33 052	95,1	1 690	4,9	34 919
Manitoba	5 109	161	3 943	205	[illegible]	55,8	[illegible]	44,2	9 052	96,1	366	3,9	9 543
Saskatchewan	3 043	46	2 461	49	[illegible]	55,1	[illegible]	44,9	5 504	98,3	95	1,7	5 632
Alberta	7 363	128	5 244	157	[illegible]	58,0	[illegible]	42,0	12 697	97,8	285	2,2	12 988
Colombie-Britannique	12 202	125	7 631	157	[illegible]	61,2	[illegible]	38,8	19 833	98,6	282	1,4	20 175
Yukon	417	7	442	6	[illegible]	48,0	[illegible]	52,0	859	98,5	13	1,5	888
Territoires du Nord-Ouest	707	43	537	19	[illegible]	55,5	[illegible]	44,5	1 244	95,3	62	4,7	1 397
Étranger	900	298	249	126	[illegible]	76,2	[illegible]	23,8	1 147	73,0	424	27,0	1 573
Total	[illegible]		[illegible]		**126 587**	[illegible]	**90 741**	[illegible]	**155 840**	[illegible]	**60 455**	[illegible]	217 223[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

6 Principales villes de fonctionnaires, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage des employés selon les principales villes de fonctionnaires, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Principales villes	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
St. John's (T.-N.)	2 041	17	947	8	2 065	68,3	960	31,7	2 988	99,2	25	0,8	**3 025**
Halifax (N.É.)	7 285	183	2 706	110	7 493	72,6	2 828	27,4	9 991	97,2	293	2,8	**10 321**
Charlottetown (Î.P.É.)	834	69	666	81	905	54,6	752	45,4	1 500	90,9	150	9,1	**1 657**
Fredericton (N.-B.)	439	67	270	71	508	59,6	344	40,4	709	83,7	138	16,3	**852**
Saint John (N.-B.)	546	47	259	44	599	66,3	303	33,7	805	89,8	91	10,2	**898**
Moncton (N.-B.)	1 237	473	504	426	1 714	64,8	931	35,2	1 741	65,9	899	34,1	**2 645**
Rimouski (Qué.)	2	124	0	85	126	59,7	85	40,3	2	0,9	209	99,1	**211**
Chicoutimi (Qué.)	1	252	3	298	253	45,7	301	54,3	4	0,7	550	99,3	**554**
Québec (Qué.)	188	3 641	66	1 969	3 838	65,3	2 043	34,7	254	4,3	5 610	95,7	**5 881**
Trois-Rivières (Qué.)	2	105	0	96	107	52,5	97	47,5	2	1,0	201	99,0	**204**
Sherbrooke (Qué.)	14	313	5	199	329	61,5	206	38,5	19	3,6	512	96,4	**535**
Montréal (Qué.)	700	8 797	378	6 122	9 506	59,3	6 527	40,7	1 078	6,7	14 919	93,3	**16 033**
Région de la Capitale nationale	25 940	11 320	18 997	13 819	37 341	53,1	32 936	46,9	44 937	64,1	25 139	35,9	**70 277**
Cornwall (Ont.)	294	118	119	93	413	65,7	216	34,3	413	66,2	211	33,8	**629**
Kingston (Ont.)	2 032	83	1 026	60	2 141	66,3	1 088	33,7	3 058	95,5	143	4,5	**3 229**
Oshawa (Ont.)	47	0	106	0	47	30,5	107	69,5	153	100,0	0	0,0	**154**
Toronto (Ont.)	7 153	184	6 123	201	7 365	53,7	6 361	46,3	13 276	97,2	385	2,8	**13 726**
Kitchener-Waterloo (Ont.)	407	5	269	8	412	59,7	278	40,3	676	98,1	13	1,9	**690**
Hamilton (Ont.)	1 008	23	716	22	1 032	58,3	739	41,7	1 724	97,5	45	2,5	**1 771**
St. Catharines-Niagara (Ont.)	349	9	328	14	358	50,9	345	49,1	677	96,7	23	3,3	**703**
London (Ont.)	816	8	651	16	824	55,2	670	44,8	1 467	98,4	24	1,6	**1 494**
Windsor (Ont.)	401	13	464	23	422	46,1	494	53,9	865	96,0	36	4,0	**916**
Sudbury (Ont.)	274	91	517	150	363	35,3	669	64,7	791	76,6	241	23,4	**1 034**
Thunder Bay (Ont.)	499	5	293	4	509	63,1	298	36,9	792	98,9	9	1,1	**807**
Winnipeg (Man.)	3 617	135	3 003	166	3 778	54,2	3 189	45,8	6 620	95,7	301	4,3	**6 967**
Regina (Sask.)	838	12	901	18	853	48,0	925	52,0	1 739	98,3	30	1,7	**1 778**
Saskatoon (Sask.)	820	9	666	8	833	55,2	675	44,8	1 486	98,9	17	1,1	**1 508**
Edmonton (Alta.)	2 705	66	2 351	89	2 781	53,1	2 456	46,9	5 056	97,0	155	3,0	**5 237**
Calgary (Alta.)	1 402	21	1 253	32	1 427	52,5	1 290	47,5	2 655	98,0	53	2,0	**2 717**
Vancouver (C.-B.)	4 760	52	4 196	79	4 827	52,9	4 293	47,1	8 956	98,6	131	1,4	**9 120**
Victoria (C.-B.)	3 512	30	1 213	32	3 553	74,0	1 250	26,0	4 725	98,7	62	1,3	**4 803**
Iqaluit (T.N.-O.)	21	21	11	3	44	75,4	14	24,6	32	57,1	24	42,9	**57**
Yellowknife (T.N.-O.)	255	9	238	7	271	51,9	251	48,1	493	96,9	16	3,1	**522**
Whitehorse (Yukon)	267	6	352	5	275	42,6	370	57,4	619	98,3	11	1,7	**645**
Autres lieux de travail	23 153	5 969	12 384	3 820	29 278	64,0	16 430	36,0	35 537	78,4	9 789	21,6	**45 728**
Total	93 859	33 277	61 981	28 178	126 587	58,2	90 741	41,8	155 840	72,0	60 455	28,0	217 223[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: –L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

7 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition des employés selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1986

	Exigences linguistiques du poste										
	Bilingue		Anglais		Français		Anglais ou français		Total		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	**Total global**
Terre-Neuve	44	16	5 118	32	0	0	6	2	5 230	50	5 [illegible]
Île-du-Prince-Édouard	241	141	1 619	34	0	0	8	0	1 881	175	2 [illegible]
Nouvelle-Écosse	408	236	12 360	187	0	8	109	47	13 370	480	13 [illegible]
Nouveau-Brunswick	890	1 561	3 983	273	4	29	248	157	5 262	2 095	7 [illegible]
Québec (Sauf RCN)	1 334	14 492	89	31	219	13 842	47	409	1 721	29 234	31 [illegible]
Québec (RCN)	4 663	6 317	4 747	466	5	255	848	610	10 349	7 743	18 [illegible]
Ontario (RCN)	13 206	13 268	15 527	1 256	17	389	5 383	2 306	34 635	17 422	52 [illegible]
Ontario (Sauf RCN)	1 577	1 036	30 500	548	0	18	192	57	33 052	1 690	34 [illegible]
Manitoba	297	200	8 446	148	0	1	12	4	9 052	366	9 [illegible]
Saskatchewan	113	55	5 181	37	0	0	9	1	5 504	95	5 [illegible]
Alberta	180	105	12 000	163	1	1	13	4	12 607	285	12 [illegible]
Colombie-Britannique	217	97	19 079	165	1	0	24	2	19 833	282	20 [illegible]
Yukon	1	1	805	12	0	0	0	0	859	13	[illegible]
Territoires du Nord-Ouest	11	26	1 073	28	0	0	0	0	1 244	62	1 [illegible]
Étranger	109	73	99	5	0	7	937	339	1 149	424	1 [illegible]
Total	23 349	37 649	120 649	3 385	247	14 550	7 838	3 944	155 840	60 455	217 223[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: –L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

8 [illegible]

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires des anciens combattants	48	[illegible]	153	[illegible]	1 313	[illegible]
Affaires extérieures	2	[illegible]	6	[illegible]	37	[illegible]
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	[illegible]	125	[illegible]	385	[illegible]
Agence canadienne de développement international	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Agriculture	156	[illegible]	289	[illegible]	1 538	[illegible]
Approvisionnements et Services	91	[illegible]	339	[illegible]	771	[illegible]
Archives publiques du Canada	0	[illegible]	9	[illegible]	22	[illegible]
Bibliothèque nationale du Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	[illegible]	0	[illegible]	15	[illegible]
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Bureau de services juridiques des pensions	3	[illegible]	9	[illegible]	18	[illegible]
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Bureau du Conseil privé	0	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
Bureau du Directeur général des élections	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Commission canadienne des droits de la personne	0	[illegible]	6	[illegible]	7	[illegible]
Commission canadienne des grains	0	[illegible]	0	[illegible]	55	[illegible]
Commission canadienne des pensions	5	[illegible]	9	[illegible]	14	[illegible]
Commission canadienne des transports	0	[illegible]	0	[illegible]	22	[illegible]
Commission d'appel de l'immigration	0	[illegible]	0	[illegible]	12	[illegible]
Commission de la Fonction publique	5	[illegible]	62	[illegible]	175	[illegible]
Commission de la réforme du droit du Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Commission des allocations aux anciens combattants	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Commission du tarif	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Commission mixte internationale	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	[illegible]	0	[illegible]	30	[illegible]
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Communications	16	[illegible]	23	[illegible]	186	[illegible]
Conseil canadien des relations du travail	0	[illegible]	4	[illegible]	7	[illegible]
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	[illegible]	3	[illegible]	6	[illegible]
Conseil de révision des pensions	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Consommation et Corporations	16	[illegible]	63	[illegible]	263	[illegible]
Cour canadienne de l'impôt	0	[illegible]	0	[illegible]	2	[illegible]
Cour fédérale	0	[illegible]	2	[illegible]	15	[illegible]
Cour suprême	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Défense nationale (civils)	228	[illegible]	5 990	[illegible]	4 627	[illegible]
Département des Assurances	0	[illegible]	1	[illegible]	6	[illegible]
Emploi et Immigration	711	[illegible]	855	[illegible]	5 944	[illegible]
Énergie, Mines et Ressources	17	[illegible]	182	[illegible]	67	[illegible]
Environnement	219	[illegible]	700	[illegible]	972	[illegible]
Expansion industrielle régionale	84	[illegible]	109	[illegible]	294	[illegible]
Finances	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	108	[illegible]	135	[illegible]	172	[illegible]
Investissement Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
Justice	0	[illegible]	21	[illegible]	91	[illegible]
Musées nationaux du Canada	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]

Lieu de travail

Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
234	365	138	77	49	193	0	0	0	3 127
2 517	55	8	7	19	26	0	0	1 316	4 237
12	757	607	519	507	459	225	227	0	5 133
1	0	0	0	0	0	0	0	81	1 173
2 900	1 673	644	806	1 059	812	1	1	26	10 940
2 391	536	178	58	266	333	2	0	13	9 721
688	19	13	0	6	11	0	0	2	772
214	0	0	0	0	0	0	0	0	521
98	7	9	0	9	11	0	0	0	170
37	0	0	0	0	0	0	0	0	37
0	4	19	0	0	4	0	0	0	27
46	0	0	0	0	1	0	0	0	50
8	26	6	5	8	14	0	0	0	131
110	0	0	0	0	0	0	0	0	110
28	0	0	0	0	0	0	0	0	28
122	2	4	0	4	0	0	0	0	140
362	0	0	0	0	1	0	0	2	381
68	0	0	0	0	0	0	0	0	68
48	0	0	0	0	0	0	0	0	49
106	9	7	0	5	7	0	0	0	151
0	243	245	22	9	153	0	0	0	727
26	32	6	5	11	22	0	0	0	333
0	28	17	20	15	16	0	0	0	709
21	25	7	0	0	10	0	0	0	75
1 500	85	48	22	56	63	17	57	0	2 419
35	0	0	0	0	0	0	0	0	37
1	0	0	0	0	0	0	0	0	28
140	0	0	0	0	0	0	0	0	140
29	0	0	0	0	0	0	0	0	29
15	22	0	0	0	0	0	0	0	37
143	25	0	28	0	22	0	0	0	268
15	0	0	0	0	0	0	0	0	15
1 457	170	70	26	51	137	1	4	2	2 211
66	0	2	0	0	6	0	0	0	86
0	0	3	0	0	4	0	0	0	395
1	0	0	0	0	0	0	0	0	19
148	0	0	0	0	0	0	0	0	149
730	1	1	0	0	0	0	0	1	740
135	293	71	41	82	110	0	0	0	2 292
54	0	0	0	0	0	0	0	0	56
141	11	3	0	5	6	0	0	0	183
66	0	0	0	0	0	0	0	0	66
5 464	3 729	1 450	476	2 555	3 792	1	12	38	33 194
152	47	5	0	0	5	0	0	0	216
360	6 189	1 004	690	1 391	2 474	34	72	19	23 818
3 896	62	22	24	291	113	9	25	4	4 778
289	2 134	525	317	1 202	791	106	180	4	9 128
1 608	148	133	71	50	82	7	8	15	2 737
844	3	0	0	0	0	0	0	2	851
1 123	171	212	337	347	499	18	31	0	3 297
112	0	0	0	0	0	0	0	0	113
833	134	24	19	62	122	8	16	3	1 360
923	6	0	0	0	0	0	0	0	1 001

suite du relevé 8

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	0	[redacted]	2	[redacted]	10	[redacted]
Office national de l'énergie	0	[redacted]	0	[redacted]	0	[redacted]
Pêches et Océans	760	[redacted]	1 271	[redacted]	361	[redacted]
Revenu national (Douanes et Accise)	69	[redacted]	251	[redacted]	1 910	[redacted]
Revenu national (Impôt)	520	[redacted]	298	[redacted]	3 060	[redacted]
Santé nationale et Bien-être social	70	[redacted]	231	[redacted]	795	[redacted]
Sciences et Technologie	0	[redacted]	0	[redacted]	0	[redacted]
Secrétariat d'État du Canada	16	[redacted]	139	[redacted]	349	[redacted]
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	0	[redacted]	0	[redacted]	0	[redacted]
Service correctionnel du Canada	18	[redacted]	367	[redacted]	3 006	[redacted]
Solliciteur général	0	[redacted]	1	[redacted]	5	[redacted]
Statistique Canada	29	[redacted]	61	[redacted]	76	[redacted]
Transports	1 646	[redacted]	1 697	[redacted]	3 383	[redacted]
Travail	13	[redacted]	31	[redacted]	75	[redacted]
Travaux publics	459	[redacted]	456	[redacted]	995	[redacted]
Tribunal de l'aviation civile	0	[redacted]	0	[redacted]	0	[redacted]
Total	**5 309**	[redacted]	**13 900**	[redacted]	**31 097**	[redacted]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
1	[illegible]	2	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
379	[illegible]	0	[illegible]	18	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
653	[illegible]	242	[illegible]	3	[illegible]	12	[illegible]	0	[illegible]
1 704	[illegible]	348	[illegible]	445	[illegible]	11	[illegible]	14	[illegible]
4 094	[illegible]	1 198	[illegible]	1 235	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
3 535	[illegible]	526	[illegible]	401	[illegible]	278	[illegible]	18	[illegible]
121	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
648	[illegible]	43	[illegible]	45	[illegible]	1	[illegible]	8	[illegible]
22	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
496	[illegible]	391	[illegible]	886	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]
269	[illegible]	0	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
4 164	[illegible]	63	[illegible]	61	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
3 929	[illegible]	1 024	[illegible]	1 338	[illegible]	83	[illegible]	3	[illegible]
48	[illegible]	38	[illegible]	20	[illegible]	1	[illegible]	0	[illegible]
1 854	[illegible]	187	[illegible]	445	[illegible]	73	[illegible]	1	[illegible]
2	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]	0	[illegible]
52 236	[illegible]	**9 543**	[illegible]	**12 958**	[illegible]	**888**	[illegible]	**1 573**	[illegible]

Ministère, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	675	658	1 081	693	**1 342**	42,9	**1 785**	57,1	**1 756**	56,5	**1 351**	43,5	**3 127**
Affaires extérieures	1 880	672	1 134	543	**2 556**	60,3	**1 681**	39,7	**3 014**	71,3	**1 215**	28,7	**4 237**
Affaires indiennes et du Nord canadien	2 096	369	2 185	405	**2 504**	48,8	**2 629**	51,2	**4 281**	84,7	**774**	15,3	**5 133**
Agence canadienne de développement international	318	278	203	373	**596**	50,8	**577**	49,2	**521**	44,5	**651**	55,5	**1 173**
Agriculture	6 075	1 677	2 369	769	**7 779**	71,1	**3 161**	28,9	**8 444**	77,5	**2 446**	22,5	**10 [illegible]**
Approvisionnements et Services	2 889	1 860	2 815	2 084	**4 770**	49,1	**4 951**	50,9	**5 704**	59,1	**3 944**	40,9	**9 721**
Archives publiques du Canada	305	138	174	154	**444**	57,5	**328**	42,5	**479**	62,1	**292**	37,9	**772**
Bibliothèque nationale du Canada	99	47	234	141	**146**	28,0	**375**	72,0	**333**	63,9	**188**	36,1	**521**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	83	22	35	29	**105**	61,8	**65**	38,2	**118**	69,8	**51**	30,2	**170**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	17	18	**2**	5,4	**35**	94,6	**19**	51,4	**18**	48,6	**37**
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	13	0	14	0	**13**	48,1	**14**	51,9	**27**	100,0	**0**	0,0	**27**
Bureau des relations fédérales-provinciales	18	10	8	14	**28**	56,0	**22**	44,0	**26**	52,0	**24**	48,0	**50**
Bureau de services juridiques des pensions	29	9	74	19	**38**	29,0	**93**	71,0	**103**	78,6	**28**	21,4	**131**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	16	26	22	40	**44**	40,0	**66**	60,0	**38**	36,5	**66**	63,5	**110**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	4	5	5	14	**9**	32,1	**19**	67,9	**9**	32,1	**19**	67,9	**28**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	14	49	21	56	**63**	45,0	**77**	55,0	**35**	25,0	**105**	75,0	**140**
Bureau du Conseil privé	87	68	114	108	**156**	40,9	**225**	59,1	**201**	53 3	**176**	46,7	**381**
Bureau du Directeur général des élections	7	29	7	20	**40**	58,8	**28**	41,2	**14**	22,2	**49**	77,8	**63**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	19	12	10	8	**31**	63,3	**18**	36,7	**29**	59,2	**20**	40,8	**49**
Commission canadienne des droits de la personne	35	20	59	37	**55**	36,4	**96**	63,6	**94**	62,3	**57**	37,7	**151**
Commission canadienne des grains	502	33	169	12	**542**	74,6	**185**	25,4	**671**	93,7	**45**	6,3	**727**
Commission canadienne des pensions	79	16	203	35	**95**	28,5	**238**	71,5	**282**	84,7	**51**	15,3	**333**
Commission canadienne des transports	306	108	165	127	**416**	58,7	**293**	41,3	**471**	66,7	**235**	33,3	**706**
Commission d'appel de l'immigration	15	9	33	18	**24**	32,0	**51**	68,0	**48**	64,0	**27**	36,0	**75**
Commission de la Fonction publique	439	510	544	914	**956**	39,5	**1 463**	60,5	**983**	40,8	**1 424**	59,2	**2 [illegible]**
Commission de la réforme du droit du Canada	3	5	8	21	**8**	21,6	**29**	78,4	**11**	29,7	**26**	70,3	**37**
Commission des allocations aux anciens combattants	11	2	6	9	**13**	46,4	**15**	53,6	**17**	60,7	**11**	39,3	**28**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	33	27	32	40	**67**	47,9	**73**	52,1	**65**	49,2	**67**	50,8	**[illegible]**
Commission du tarif	13	3	8	5	**16**	55,2	**13**	44,8	**21**	72,4	**8**	27,6	**29**
Commission mixte internationale	13	0	8	1	**20**	54,1	**17**	45,9	**21**	95,5	**1**	4,5	**37**
Commission nationale des libérations conditionnelles	48	21	115	84	**69**	25,7	**199**	74,3	**163**	60,8	**105**	39,2	**[illegible]**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	6	1	3	5	**7**	46,7	**8**	53,3	**9**	60,0	**6**	40,0	**[illegible]**
Communications	1 022	358	469	360	**1 382**	62,5	**829**	37,5	**1 491**	67,5	**719**	32,5	**2 [illegible]**
Conseil canadien des relations du travail	16	14	17	39	**30**	34,9	**56**	65,1	**33**	38,4	**53**	61,6	**[illegible]**

suite du relevé 9

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	117	79	74	124	196	49,6	199	50,4	191	48,5	203	51,5	395
Conseil de révision des pensions	2	2	9	6	4	21,1	15	78,9	11	57,9	8	42,1	19
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	83	13	27	26	96	64,4	53	35,6	110	73,8	39	26,2	149
Conseil du Trésor (Secrétariat)	296	106	189	149	402	54,3	338	45,7	485	65,5	255	34,5	740
Consommation et Corporations	906	408	523	455	1 314	57,3	978	42,7	1 429	62,3	863	37,7	2 292
Cour canadienne de l'impôt	7	9	20	20	16	28,6	40	71,4	27	48,2	29	51,8	56
Cour fédérale	38	32	50	63	70	38,3	113	61,7	88	48,1	95	51,9	183
Cour suprême	11	16	15	24	27	40,9	39	59,1	26	39,4	40	60,6	66
Défense nationale (civils)	17 954	4 419	8 478	2 222	22 459	67,7	10 736	32,3	26 432	79,9	6 641	20,1	33 194
Département des Assurances	106	35	51	24	141	65,3	75	34,7	157	72,7	59	27,3	216
Emploi et Immigration	5 645	3 278	9 851	4 952	8 948	37,6	14 870	62,4	15 496	65,3	8 230	34,7	23 818
Énergie, Mines et Ressources	2 505	673	1 103	480	3 188	66,7	1 590	33,3	3 608	75,8	1 153	24,2	4 778
Environnement	5 464	1 164	1 795	660	6 657	72,9	2 471	27,1	7 259	79,9	1 824	20,1	9 128
Expansion industrielle régionale	1 085	373	801	472	1 458	53,3	1 279	46,7	1 886	69,1	845	30,9	2 737
Finances	349	111	219	166	463	54,4	388	45,6	568	67,2	277	32,8	851
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	466	160	2 156	497	630	19,1	2 667	80,9	2 622	80,0	657	20,0	3 297
Investissement Canada	38	9	50	15	47	42,0	65	58,0	88	78,6	24	21,4	112
Justice	410	177	493	279	587	43,2	773	56,8	903	66,4	456	33,6	1 360
Musées nationaux du Canada	407	164	307	173	571	54,3	480	45,7	714	67,9	337	32,1	1 051
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	52	9	72	4	62	44,9	76	55,1	124	90,5	13	9,5	138
Office national de l'énergie	204	37	105	50	243	61,1	155	38,9	309	78,0	87	22,0	398
Pêches et Océans	3 700	455	1 112	310	4 158	74,5	1 425	25,5	4 812	86,3	765	13,7	5 583
Revenu national (Douanes et Accise)	3 904	1 469	3 115	1 086	5 373	56,1	4 206	43,9	7 019	73,3	2 555	26,7	9 579
Revenu national (Impôt)	6 619	2 220	6 175	2 432	8 846	50,7	8 615	49,3	12 794	73,3	4 652	26,7	17 461
Santé nationale et Bien-être social	2 344	745	4 168	1 213	3 149	36,2	5 551	63,8	6 512	76,9	1 958	23,1	8 700
Sciences et Technologie	40	16	33	32	56	46,3	65	53,7	73	60,3	48	39,7	121
Secrétariat d'État du Canada	317	670	590	1 287	987	34,5	1 877	65,5	907	31,7	1 957	68,3	2 864
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	3	7	1	11	10	45,5	12	54,5	4	18,2	18	81,8	22
Service correctionnel du Canada	4 954	2 565	1 967	894	7 541	72,4	2 873	27,6	6 921	66,7	3 459	33,3	10 414
Solliciteur général	94	23	107	62	119	41,0	171	59,0	201	70,3	85	29,7	286
Statistique Canada	1 452	753	1 483	944	2 220	47,2	2 483	52,8	2 935	63,4	1 697	36,6	4 703
Transports	12 904	3 455	2 944	1 191	16 382	79,8	4 142	20,2	15 848	77,3	4 648	22,7	20 524
Travail	303	123	266	164	426	49,7	431	50,3	569	66,5	287	33,5	857
Travaux publics	3 910	1 445	1 269	496	5 375	75,2	1 774	24,8	5 179	72,7	1 941	27,3	7 120
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	3
Total					**126 587**		**90 741**		**155 840**		**60 455**		**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

10 Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés à temps plein, période indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique *en dollars courants* et *en dollars constants*, 1985 et 1986

1985 (dollars courants)

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	103	50	32	9	153	78,9	41	21,1	135	69,6	59	30,4	194
10 000-14 999	49	19	333	126	72	13,4	465	86,6	382	72,5	145	27,5	537
15 000-19 999	7 362	3 509	16 057	7 139	10 900	31,9	23 264	68,1	23 419	68,7	10 648	31,3	34 164
20 000-24 999	13 708	5 201	17 941	8 125	18 941	42,1	26 102	57,9	31 649	70,4	13 326	29,6	45 043
25 000-29 999	18 603	6 500	9 098	3 494	25 136	66,5	12 641	33,5	27 701	73,5	9 994	26,5	37 777
30 000-34 999	17 901	6 441	6 943	2 754	24 360	71,5	9 709	28,5	24 844	73,0	9 195	27,0	34 069
35 000-39 999	8 462	3 080	2 393	1 325	11 555	75,7	3 719	24,3	10 855	71,1	4 405	28,9	15 274
40 000-44 999	7 812	2 513	1 211	576	10 333	85,2	1 790	14,8	9 023	74,5	3 089	25,5	12 123
45 000-49 999	4 520	1 345	607	345	5 871	86,0	952	14,0	5 127	75,2	1 690	24,8	6 823
50 000-54 999	5 855	1 233	457	115	7 094	92,5	572	7,5	6 312	82,4	1 348	17,6	7 666
55 000-59 999	3 528	709	214	47	4 242	94,2	261	5,8	3 742	83,2	756	16,8	4 503
60 000-64 999	1 578	274	81	18	1 856	94,9	99	5,1	1 659	85,0	292	15,0	1 955
65 000-69 999	587	148	30	11	736	94,7	41	5,3	617	79,5	159	20,5	777
70 000-74 999	437	88	18	6	527	95,6	24	4,4	455	82,9	94	17,1	551
75 000-79 999	275	66	10	6	342	95,5	16	4,5	285	79,8	72	20,2	358
80 000 et plus	194	57	6	2	255	97,0	8	3,0	200	77,2	59	22,8	263
Total	**90 974**	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60,6**	**79 704**	**39,4**	**146 405**	**72,6**	**55 331**	**27,4**	**202 077**
Autres[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38,2	13 093	61,8	14 101	68,7	6 410	31,3	21 182
Total global	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[c]

1985 (dollars constants)[b]

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	103	50	33	9	154	78,6	42	21,4	136	69,7	59	30,3	196
10 000-14 999	4 386	1 987	8 974	3 904	6 399	33,1	12 930	66,9	13 360	69,4	5 891	30,6	19 329
15 000-19 999	18 025	7 482	27 379	12 381	25 546	39,1	39 820	60,9	45 404	69,6	19 863	30,4	65 366
20 000-24 999	26 097	9 052	10 818	4 046	35 186	70,2	14 919	29,8	36 915	73,8	13 098	26,2	50 105
25 000-29 999	15 006	5 214	4 877	2 086	20 240	74,4	6 968	25,6	19 883	73,1	7 300	26,9	27 288
30 000-34 999	8 765	3 035	1 776	1 066	11 814	80,6	2 845	19,4	10 541	72,0	4 101	28,0	14 659
35 000-39 999	6 564	1 964	779	416	8 534	87,7	1 195	12,3	7 343	75,5	2 380	24,5	9 729
40 000-44 999	6 208	1 248	485	109	7 465	92,6	594	7,4	6 693	83,1	1 357	16,9	8 059
45 000-49 999	3 737	687	205	49	4 428	94,6	254	5,4	3 942	84,3	736	15,7	4 682
50 000-54 999	1 131	287	67	16	1 421	94,5	83	5,5	1 198	79,8	303	20,2	1 504
55 000-59 999	514	114	25	9	630	94,9	34	5,1	539	81,4	123	18,6	664
60 000-64 999	284	62	11	6	347	95,3	17	4,7	295	81,3	68	18,7	364
65 000-69 999	97	38	2	1	136	97,8	3	2,2	99	71,7	39	28,3	139
70 000-74 999	55	11	0	0	67	100,0	0	0,0	55	83,3	11	16,7	67
75 000-79 999	1	1	0	0	3	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	3
80 000 et plus	1	1	0	0	3	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	3
Total	**90 974**	**31 233**	**55 431**	**24 098**	**122 373**	**60,6**	**79 704**	**39,4**	**146 405**	**72,6**	**55 331**	**27,4**	**202 077**
Autres[a]	5 827	2 006	8 274	4 404	8 088	38,2	13 093	61,8	14 101	68,7	6 410	31,3	21 182
Total global	**96 801**	**33 239**	**63 705**	**28 502**	**130 461**	**58,4**	**92 797**	**41,6**	**160 506**	**72,2**	**61 741**	**27,8**	**223 173**[c]

[a] Comprend les employés dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, période indéterminée.

[b] La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1985 et de 1986 exprimés en dollars constants de 1981.

[c] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

1986 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
74	33	16	4		84,3		15,7		70,9		29,1	
5	4	30	15		16,4		83,6		64,8		35,2	
2 289	1 276	6 262	2 624		28,6		71,4		68,7		31,3	
12 434	5 102	22 542	10 408		34,7		65,3		69,3		30,7	
13 491	4 555	8 537	3 855		59,2		40,8		72,4		27,6	
20 009	7 456	8 682	3 255		69,7		30,3		72,8		27,2	
11 885	4 437	4 147	1 992		72,7		27,3		71,4		28,6	
6 113	2 210	1 343	687		80,4		19,6		72,0		28,0	
6 595	1 984	952	455		85,9		14,1		75,6		24,4	
5 785	1 372	545	215		90,4		9,6		80,0		20,0	
4 277	946	400	98		91,3		8,7		81,8		18,2	
2 441	485	165	37		93,5		6,5		83,3		16,7	
1 349	235	79	15		94,4		5,6		85,1		14,9	
693	160	36	15		94,4		5,6		80,6		19,4	
334	81	11	6		96,1		3,9		79,9		20,1	
228	61	10	4		95,4		4,6		78,5		21,5	
				118 556		**77 597**		**141 759**		**54 082**		**196 153**
5 857	1 880	8 224	4 493		37,9		62,1		68,8		31,2	
				126 587		**90 741**		**155 840**		**60 455**		**217 223**[c]

1986 (dollars constants)[b]

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
76	35	16	10		81,0		19,0		67,2		32,8	
2 210	1 237	5 941	2 523		28,9		71,1		68,4		31,6	
15 571	6 395	25 334	11 819		37,2		62,8		69,2		30,8	
20 779	6 987	10 285	4 043		65,9		34,1		73,8		26,2	
18 966	7 108	7 871	3 208		70,2		29,8		72,2		27,8	
10 491	3 768	2 421	1 344		79,1		20,9		71,6		28,4	
6 920	2 147	907	461		86,9		13,1		75,0		25,0	
6 756	1 461	597	183		91,3		8,7		81,7		18,3	
4 469	857	294	62		93,7		6,3		83,8		16,2	
1 036	240	57	18		94,5		5,5		80,9		19,1	
497	101	24	10		94,6		5,4		82,4		17,6	
158	42	9	3		94,3		5,7		78,8		21,2	
23	8	1	1		94,1		5,9		72,7		27,3	
48	9	0	0		100,0		0,0		84,2		15,8	
2	2	0	0		100,0		0,0		50,0		50,0	
0	0	0	0		0,0		0,0		0,0		0,0	
				118 556		**77 597**		**141 759**		**54 082**		**196 153**
5 857	1 880	8 224	4 493		37,9		62,1		68,8		31,2	
				126 587		**90 741**		**155 840**		**60 455**		**217 223**[c]

11 Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique
Répartition, en nombre et pourcentage, des employés [illegible] selon le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Temps plein													
• Période indéterminée	3 075	764	291	80	[illegible]	91,2	[illegible]	8,8	[illegible]	80,0	[illegible]	20,0	[illegible]
• Période déterminée	13	3	0	1	16	94,1	1	5,9	13	76,5	4	23,5	17
Total	**3 088**	**767**	**291**	**81**	3 855	**91,2**	372	**8,8**	3 379	**79,9**	848	**20,1**	**4 227**
Temps partiel													
• Période indéterminée	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Total	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Total	**3 161**	**795**	**308**	**89**	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**4 351**
Scientifique et professionnelle													
Temps plein													
• Période indéterminée	13 168	3 367	3 330	1 169	[illegible]	78,5	[illegible]	21,5	[illegible]	78,4	[illegible]	21,6	[illegible]
• Saisonnier	5	1	3	0	6	66,7	3	33,3	8	88,9	1	11,1	9
• Période déterminée	505	142	440	108	647	54,0	548	46,0	945	79,1	250	20,9	1 195
Total	**13 678**	**3 510**	**3 773**	**1 277**	17 271	**77,1**	5 131	**22,9**	17 451	**78,0**	4 787	**21,5**	**22 402**
Temps partiel													
• Période indéterminée	23	20	176	103	43	13,3	[illegible]	86,7	[illegible]	61,8	[illegible]	38,2	[illegible]
• Période déterminée	14	2	30	9	16	27,6	42	72,4	44	80,0	11	20,0	55
Total	37	22	206	112	59	15,5	322	84,5	245	64,5	134	35,5	381
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76,1**	**5 453**	**23,9**	**17 694**	**77,7**	**4 921**	**21,6**	**22 783**
Administration et service extérieur													
Temps plein													
• Période indéterminée	24 219	10 131	13 392	5 992	[illegible]	63,9	[illegible]	36,1	[illegible]	70,0	[illegible]	30,0	[illegible]
• Saisonnier	10	3	8	5	13	50,0	13	50,0	18	69,2	8	30,8	26
• Période déterminée	693	301	606	278	1 016	52,8	908	47,2	1 299	69,2	579	30,8	1 878
Total	**24 922**	**10 435**	**14 006**	**6 275**	35 400	**63,5**	20 319	**36,5**	38 928	**70,0**	16 710	**30,0**	**55 719**
Temps partiel													
• Période indéterminée	63	61	520	330	124	12,7	[illegible]	87,3	[illegible]	59,9	[illegible]	40,1	[illegible]
• Saisonnier	41	12	6	0	53	90,0	6	10,0	47	79,7	12	20,3	59
• Période déterminée	31	16	51	20	51	41,1	71	58,9	82	69,5	36	30,5	118
Total	135	89	577	350	229	19,8	930	80,2	718	61,9	441	38,1	1 159
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	**35 629**	**63,4**	**21 250**	**37,4**	**39 641**	**69,8**	**17 149**	**30,2**	**56 879**
Technique													
Temps plein													
• Période indéterminée	17 448	4 531	2 364	690	[illegible]	87,8	[illegible]	12,2	[illegible]	79,1	[illegible]	20,9	[illegible]
• Saisonnier	246	49	27	10	295	88,7	37	11,3	271	82,2	59	17,8	330
• Période déterminée	574	150	244	69	747	69,5	313	30,5	811	78,9	219	21,1	1 030
Total	**18 268**	**4 730**	**2 635**	**769**	23 056	**87,0**	3 430	**13,0**	20 903	**79,2**	5 499	**20,8**	**26 486**
Temps partiel													
• Période indéterminée	6	3	73	26	9	8,3	[illegible]	91,7	[illegible]	73,1	[illegible]	26,9	[illegible]
• Période déterminée	11	4	12	4	15	48,4	16	51,6	23	74,2	8	25,8	31
Total	17	7	85	30	24	17,3	115	82,7	102	73,4	37	26,6	139
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	**23 080**	**86,7**	**3 545**	**13,3**	**21 005**	**78,9**	**5 536**	**20,8**	**26 625**
Total (catégories d'agents)													
Temps plein													
• Période indéterminée	57 910	18 793	19 377	7 931	[illegible]	73,7	[illegible]	26,3	[illegible]	74,3	[illegible]	25,7	[illegible]
• Saisonnier	261	53	38	15	314	85,4	53	14,6	299	81,5	68	18,5	367
• Période déterminée	1 785	596	1 290	456	[illegible]	57,5	[illegible]	42,5	[illegible]	74,5	[illegible]	25,5	[illegible]
Total	**59 956**	**19 442**	**20 705**	**8 402**	79 582	**73,1**	29 252	**26,9**	80 661	**74,1**	27 844	**25,9**	**108 834**

suite du relevé 11

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Temps partiel													
• Période indéterminée	92	84	770	459	[illegible]	12,5	[illegible]	87,5	[illegible]	61,4	[illegible]	38,6	[illegible]
• Saisonnier	41	12	6	0	[illegible]	90,0	[illegible]	10,0	[illegible]	79,7	[illegible]	20,3	[illegible]
• Période déterminée	56	22	93	33	[illegible]	38,5	[illegible]	61,5	[illegible]	73,0	[illegible]	27,0	[illegible]
Total	189	118	869	492	[illegible]	18,6	[illegible]	81,4	[illegible]	63,4	[illegible]	36,6	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**79 993**	[illegible]	**30 645**	[illegible]	**81 809**	[illegible]	**28 488**	[illegible]	**110 638**
Soutien administratif													
• Période indéterminée	6 398	3 571	31 058	14 656	9 979	17,9	45 786	82,1	37 456	67,3	18 227	32,7	**55 765**
• Saisonnier	4	6	57	38	[illegible]	9,5	[illegible]	90,5	[illegible]	58,1	[illegible]	41,9	[illegible]
• Période déterminée	880	426	4 066	2 268	[illegible]	17,2	[illegible]	82,8	[illegible]	64,7	[illegible]	35,3	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	11 333	[illegible]	52 372	[illegible]	42 463	[illegible]	20 965	[illegible]	**63 705**
Temps partiel													
• Période indéterminée	21	19	1 165	828	52	2,4	2 072	97,6	1 186	58,3	847	41,7	**2 124**
• Saisonnier	0	0	2	0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
• Période déterminée	43	18	240	150	[illegible]	14,4	[illegible]	85,6	[illegible]	62,7	[illegible]	37,3	[illegible]
Total	64	37	1 407	978	[illegible]	4,8	[illegible]	95,2	[illegible]	59,2	[illegible]	40,8	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**11 462**	[illegible]	**54 897**	[illegible]	**43 934**	[illegible]	**21 981**	[illegible]	**66 359**
Exploitation													
Temps plein													
• Période indéterminée	23 563	7 994	3 272	1 082	[illegible]	87,8	[illegible]	12,2	[illegible]	74,7	[illegible]	25,3	[illegible]
• Saisonnier	557	165	58	11	[illegible]	91,3	[illegible]	8,7	[illegible]	77,7	[illegible]	22,3	[illegible]
• Période déterminée	1 940	375	245	64	[illegible]	88,3	[illegible]	11,7	[illegible]	83,3	[illegible]	16,7	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	34 737	[illegible]	4 758	[illegible]	29 635	[illegible]	9 691	[illegible]	**39 495**
Temps partiel													
• Période indéterminée	87	53	149	122	[illegible]	35,4	[illegible]	64,6	[illegible]	57,4	[illegible]	42,6	[illegible]
• Saisonnier	3	0	3	0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
• Période déterminée	10	21	23	40	[illegible]	36,9	[illegible]	63,1	[illegible]	35,1	[illegible]	64,9	[illegible]
Total	100	74	175	162	[illegible]	35,9	[illegible]	64,1	[illegible]	53,8	[illegible]	46,2	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**34 946**	[illegible]	**5 126**	[illegible]	**29 911**	[illegible]	**9 929**	[illegible]	**40 072**
Toutes les catégories													
Temps plein													
• Période indéterminée	88 002	30 397	53 757	23 685	[illegible]	60,4	[illegible]	39,6	[illegible]	72,4	[illegible]	27,6	[illegible]
• Saisonnier	822	224	153	64	[illegible]	82,8	[illegible]	17,2	[illegible]	77,2	[illegible]	22,8	[illegible]
• Période déterminée	4 608	1 398	5 602	2 789	[illegible]	41,9	[illegible]	58,1	[illegible]	70,9	[illegible]	29,1	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	125 838	[illegible]	86 454	[illegible]	152 944	[illegible]	58 557	[illegible]	212 292
Temps partiel													
• Période indéterminée	200	156	2 085	1 409	[illegible]	9,8	[illegible]	90,2	[illegible]	59,4	[illegible]	40,6	[illegible]
• Saisonnier	44	12	11	0	[illegible]	83,8	[illegible]	16,2	[illegible]	82,1	[illegible]	17,9	[illegible]
• Période déterminée	109	61	356	223	[illegible]	23,4	[illegible]	76,6	[illegible]	62,1	[illegible]	37,9	[illegible]
Total	353	229	2 452	1 632	[illegible]	13,2	[illegible]	86,8	[illegible]	60,1	[illegible]	39,9	[illegible]
Total global	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**126 587**	[illegible]	**90 741**	[illegible]	**155 840**	[illegible]	**60 455**	[illegible]	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

12 Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Direction (EX)	1 779	478	142	45	2 257	92,3	187	7,7	1 921	78,6	523	21,4	2 444
Gestion supérieure (SM)	1 382	315	166	44	1 697	89,0	210	11,0	1 548	83,3	359	18,8	1 907
Total	**3 161**	**793**	**308**	**89**	3 954	**90,9**	397	**9,1**	3 469	**79,7**	882	**20,3**	4 351
Scientifique et professionnelle													
Actuariat (AC)	9	13	2	0	22	91,7	2	8,3	11	45,8	13	54,2	24
Agriculture (AG)	211	55	36	9	266	85,5	45	14,5	247	79,4	64	20,6	311
Architecture et urbanisme (AR)	232	52	24	16	284	87,4	41	12,6	256	79,0	68	21,0	325
Art dentaire (DE)	27	6	2	0	34	94,4	2	5,6	29	82,9	6	17,1	35
Bibliothéconomie (LS)	119	46	291	54	165	32,2	348	67,8	410	80,4	100	19,6	513
Chimie (CH)	270	41	73	16	314	77,9	89	22,1	343	85,7	57	14,2	403
Droit (LA)	390	139	174	69	529	68,5	243	31,5	564	73,1	208	26,9	772
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 488	378	424	121	1 877	77,4	547	22,6	1 912	79,3	499	20,7	2 424
Enseignement (ED)	755	435	742	452	1 218	49,9	1 225	50,1	1 497	62,8	887	37,2	2 443
Enseignement universitaire (UT)	131	87	4	5	223	95,7	10	4,3	135	59,5	92	40,5	235
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	0	16	7	1	4,2	23	95,8	17	70,8	7	29,2	24
Génie et arpentage (EN)	2 307	475	72	30	2 782	96,5	102	3,5	2 379	82,5	505	17,5	2 884
Mathématiques (MA)	96	32	39	12	128	71,5	51	28,5	135	75,4	44	24,6	179
Médecine (MD)	180	59	38	4	242	84,9	43	15,1	218	77,6	63	22,4	281
Médecine vétérinaire (VS)	382	158	54	29	540	86,7	83	13,3	436	70,0	187	30,0	623
Météorologie (MT)	409	118	32	17	527	91,5	49	8,5	441	76,6	135	23,4	576
Pharmacie (PH)	23	14	11	8	37	66,1	19	33,9	34	60,7	22	39,3	56
Psychologie (PS)	59	20	25	15	80	66,7	40	33,3	84	70,6	35	29,4	120
Recherche historique (HR)	130	48	70	17	178	67,2	87	32,8	200	75,5	65	24,5	265
Recherche scientifique (SE)	1 758	166	91	16	1 933	94,7	108	5,3	1 849	91,0	182	9,0	2 041
Réglementation scientifique (SG)	303	83	58	23	386	82,7	81	17,3	361	77,3	106	22,7	467
Sciences biologiques (BI)	770	114	188	41	890	79,4	231	20,6	958	86,1	155	13,9	1 113
Sciences domestiques (HE)	0	0	25	15	0	0,0	42	100,0	25	62,5	15	37,5	42
Sciences forestières (FO)	120	31	11	1	152	92,7	12	7,3	131	80,4	32	19,6	164
Sciences infirmières (NU)	131	37	1 041	311	171	10,9	1 392	89,1	1 172	77,1	348	22,9	1 563
Sciences physiques (PC)	651	91	106	27	749	84,9	133	15,1	757	86,5	118	13,5	881
Service scientifique de la défense (DS)	382	116	32	13	498	91,7	45	8,3	414	76,2	129	23,8	543
Service social (SW)	60	21	38	5	81	64,8	44	35,2	98	79,0	26	21,0	124
Vérification (AU)	2 321	697	260	56	3 019	90,5	316	9,5	2 581	77,4	753	22,6	3 335
Total	**13 715**	**3 552**	**3 979**	**1 389**	17 330	**76,1**	5 453	**23,9**	17 694	**78,3**	4 921	**21,8**	22 783
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)	1 093	390	450	150	1 483	71,2	600	28,8	1 543	74,1	540	25,9	2 083
Administration des programmes (PM)	11 561	4 839	7 325	2 461	16 414	62,6	9 786	37,4	18 886	72,1	7 300	27,9	26 186
Commerce (CO)	1 371	365	225	77	1 739	85,2	301	14,8	1 596	78,3	442	21,7	2 041
Gestion des finances (FI)	1 341	482	552	218	1 824	70,3	770	29,7	1 893	73,0	700	27,0	2 593
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 059	611	590	257	2 677	75,9	850	24,1	2 649	75,3	868	24,7	3 517
Gestion du personnel (PE)	856	585	930	529	1 441	49,7	1 459	50,3	1 786	61,6	1 114	38,4	2 900
Organisation et méthodes (OM)	451	126	173	45	577	72,6	218	27,4	624	78,5	171	21,5	795
Programmes de bien-être social (WP)	877	333	407	157	1 210	68,1	564	31,9	1 284	72,4	490	27,6	1 774
Service extérieur (FS)	711	219	142	44	930	83,3	186	16,7	853	76,4	263	23,6	1 116
Services administratifs (AS)	4 265	1 885	3 313	1 960	6 150	53,8	5 273	46,2	7 578	66,3	3 845	33,7	11 430

suite du relevé 12

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Administration et service extérieur													
Service d'information (IS)	385	228	387	239	**614**	49,4	**629**	50,6	**772**	62,3	**467**	37,7	**1 243**
Stagiaires en administration (AT)	12	10	24	7	**23**	41,8	**32**	58,2	**36**	67,9	**17**	32,1	**55**
Traduction (TR)	75	451	66	481	**526**	49,0	**547**	51,0	**141**	13,1	**932**	86,9	**1 073**
Total	**25 057**	**10 524**	**14 584**	**6 625**	35 629	**62,6**	21 250	**37,4**	39 641	**69,8**	17 149	**30,2**	56 879
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 763	304	54	24	**2 067**	96,4	**78**	3,6	**1 817**	84,7	**328**	15,3	**2 145**
Dessin et illustration (DD)	1 084	318	190	60	**1 409**	84,8	**253**	15,2	**1 274**	77,1	**378**	22,9	**1 662**
Électronique (EL)	2 342	608	36	10	**2 950**	98,5	**46**	1,5	**2 378**	79,4	**618**	20,6	**2 996**
Inspection des produits primaires (PI)	1 805	619	156	62	**2 428**	91,8	**218**	8,2	**1 961**	74,2	**681**	25,8	**2 646**
Inspection technique (TI)	1 089	377	31	1	**1 466**	97,9	**32**	2,1	**1 120**	74,8	**378**	25,2	**1 498**
Navigation aérienne (AO)	440	98	17	7	**544**	95,8	**24**	4,2	**457**	81,3	**105**	18,7	**568**
Officiers de navire (SO)	1 166	287	48	23	**1 453**	95,3	**71**	4,7	**1 214**	79,7	**310**	20,3	**1 524**
Photographie (PY)	87	39	14	6	**126**	86,3	**20**	13,7	**101**	69,2	**45**	30,8	**146**
Radiotélégraphie (RO)	948	168	66	19	**1 116**	92,9	**85**	7,1	**1 014**	84,4	**187**	15,6	**1 201**
Soutien de l'enseignement (EU)	8	3	32	2	**11**	23,4	**36**	76,6	**40**	88,9	**5**	11,1	**47**
Soutien des sciences sociales (SI)	701	341	781	322	**1 047**	48,7	**1 105**	51,3	**1 482**	69,1	**663**	30,9	**2 152**
Soutien technologique et scientifique (EG)	4 856	1 100	961	176	**5 988**	83,8	**1 154**	16,2	**5 817**	82,0	**1 276**	18,0	**7 142**
Techniciens divers (GT)	1 996	475	334	87	**2 475**	85,4	**423**	14,6	**2 330**	80,6	**562**	19,4	**2 898**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	23 080	**86,7**	3 545	**13,3**	21 005	**79,1**	5 536	**20,9**	26 625
Soutien administratif													
Commis aux écritures et règlements (CR)	6 177	3 567	26 370	12 272	**9 805**	20,1	**38 916**	79,9	**32 547**	67,3	**15 839**	32,7	**48 721**
Communications (CM)	323	86	190	47	**409**	63,3	**237**	36,7	**513**	79,4	**133**	20,6	**646**
Mécanographie (OE)	119	72	114	82	**200**	49,1	**207**	50,9	**233**	60,2	**154**	39,8	**387**
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	103	37	8 356	4 954	**141**	1,0	**13 364**	99,0	**8 459**	62,9	**4 991**	37,1	**13 505**
Traitements des données (DA)	624	279	1 558	585	**907**	29,4	**2 173**	70,6	**2 182**	71,6	**864**	28,4	**3 080**
Total	**7 346**	**4 041**	**36 588**	**17 940**	11 462	**17,3**	54 897	**82,7**	43 934	**66,7**	21 981	**33,3**	66 359
Exploitation													
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 556	383	14	1	**1 945**	99,2	**15**	0,8	**1 570**	80,3	**384**	19,7	**1 960**
Équipage de navires (SC)	1 787	313	49	12	**2 108**	97,2	**61**	2,8	**1 836**	85,0	**325**	15,0	**2 169**
Gardiens de phare (LI)	330	32	5	0	**362**	98,6	**5**	1,4	**335**	91,3	**32**	8,7	**367**
Manœuvres et hommes de métier (GL)	10 939	3 353	214	47	**14 351**	98,2	**265**	1,8	**11 153**	76,6	**3 400**	23,4	**14 616**
Pompiers (FR)	1 173	201	6	1	**1 376**	99,5	**7**	0,5	**1 179**	85,4	**202**	14,6	**1 383**
Réparation de navires (SR)	2 378	29	11	0	**2 426**	99,5	**11**	0,5	**2 389**	98,8	**29**	1,2	**2 437**
Services correctionnels (CX)	2 643	1 496	438	156	**4 156**	87,4	**597**	12,6	**3 081**	65,1	**1 652**	34,9	**4 753**
Services d'imprimerie (PR)	279	479	126	280	**762**	65,1	**408**	34,9	**405**	34,8	**759**	65,2	**1 170**
Services divers (GS)	4 864	1 885	2 433	519	**6 779**	69,6	**2 964**	30,4	**7 297**	75,2	**2 404**	24,8	**9 743**
Services hospitaliers (HS)	212	439	454	303	**681**	46,2	**793**	53,8	**666**	47,3	**742**	52,7	**1 474**
Total	**26 161**	**8 610**	**3 750**	**1 319**	**34 946**	**87,2**	**5 126**	**12,8**	**29 911**	**75,1**	**9 929**	**24,9**	**40 072**
Total global	**93 859**	**32 277**	**61 981**	**28 178**	126 587	**58,2**	90 741	**41,8**	155 840	**72,0**	60 455	**28,0**	217 223[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

13 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1986

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	[illegible]	0,7	[illegible]	4,4	[illegible]	18,8	[illegible]	23,2	[illegible]	25,9	[illegible]	27,1	[illegible]
Île-du-Prince-Édouard	[illegible]	1,2	[illegible]	4,9	[illegible]	27,3	[illegible]	12,2	[illegible]	35,3	[illegible]	19,0	[illegible]
Nouvelle-Écosse	[illegible]	0,7	[illegible]	7,1	[illegible]	14,4	[illegible]	15,9	[illegible]	22,8	[illegible]	39,2	[illegible]
Nouveau-Brunswick	[illegible]	0,8	[illegible]	6,1	[illegible]	21,9	[illegible]	14,6	[illegible]	31,3	[illegible]	25,3	[illegible]
Québec (sauf RCN)	[illegible]	0,6	[illegible]	9,3	[illegible]	25,7	[illegible]	11,7	[illegible]	29,7	[illegible]	22,9	[illegible]
Québec (RCN)	[illegible]	4,2	[illegible]	9,7	[illegible]	41,2	[illegible]	5,7	[illegible]	34,1	[illegible]	4,9	[illegible]
Ontario (RCN)	[illegible]	4,2	[illegible]	13,8	[illegible]	29,1	[illegible]	10,4	[illegible]	34,9	[illegible]	7,4	[illegible]
Ontario (sauf RCN)	[illegible]	0,7	[illegible]	10,2	[illegible]	27,0	[illegible]	11,5	[illegible]	30,5	[illegible]	20,1	[illegible]
Manitoba	[illegible]	1,0	[illegible]	11,8	[illegible]	22,2	[illegible]	14,7	[illegible]	32,5	[illegible]	17,9	[illegible]
Saskatchewan	[illegible]	0,7	[illegible]	14,1	[illegible]	24,1	[illegible]	11,6	[illegible]	27,2	[illegible]	22,2	[illegible]
Alberta	[illegible]	0,8	[illegible]	10,8	[illegible]	21,2	[illegible]	15,2	[illegible]	26,5	[illegible]	25,4	[illegible]
Colombie-Britannique	[illegible]	0,7	[illegible]	9,0	[illegible]	21,8	[illegible]	15,3	[illegible]	27,2	[illegible]	26,0	[illegible]
Yukon	[illegible]	0,7	[illegible]	19,0	[illegible]	16,2	[illegible]	22,2	[illegible]	20,3	[illegible]	20,7	[illegible]
Territoires du Nord-Ouest	[illegible]	0,6	[illegible]	14,7	[illegible]	12,7	[illegible]	28,5	[illegible]	20,6	[illegible]	19,9	[illegible]
Étranger	[illegible]	16,5	[illegible]	4,7	[illegible]	43,9	[illegible]	2,2	[illegible]	29,2	[illegible]	3,5	[illegible]
Total	**4 351**	[illegible]	**22 783**	[illegible]	**56 879**	[illegible]	**26 625**	[illegible]	**66 359**	[illegible]	**40 072**	[illegible]	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle.

14 Catégorie de la gestion et femmes, francophones et autochtones

Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des femmes, des anglophones, des francophones et des autochtones de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1985 et 1986

1985

	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Autochtones		Effectif total de la catégorie
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
EX-5[a]	[illegible]	98,9	[illegible]	1,1	[illegible]	75,9	[illegible]	24,1	[illegible]	0,0	[illegible]
EX-4	[illegible]	94,7	[illegible]	5,3	[illegible]	76,2	[illegible]	23,8	[illegible]	1,0	[illegible]
EX-3	[illegible]	95,5	[illegible]	4,5	[illegible]	79,3	[illegible]	20,7	[illegible]	0,4	[illegible]
EX-2	[illegible]	93,5	[illegible]	6,5	[illegible]	78,5	[illegible]	21,5	[illegible]	0,4	[illegible]
EX-1	[illegible]	91,5	[illegible]	8,5	[illegible]	77,5	[illegible]	22,5	[illegible]	0,5	[illegible]
SM	[illegible]	90,8	[illegible]	9,2	[illegible]	81,9	[illegible]	18,1	[illegible]	0,7	[illegible]
Total	**4 058**	[illegible]	**342**	[illegible]	**3 507**	[illegible]	**893**	[illegible]	**26**	[illegible]	**4 400**

1986

EX-5[a]	[illegible]	97,6	[illegible]	2,4	[illegible]	79,5	[illegible]	20,5	[illegible]	0,0	[illegible]
EX-4	[illegible]	93,9	[illegible]	6,1	[illegible]	75,2	[illegible]	24,8	[illegible]	0,9	[illegible]
EX-3	[illegible]	94,1	[illegible]	5,9	[illegible]	80,2	[illegible]	19,8	[illegible]	0,4	[illegible]
EX-2	[illegible]	93,0	[illegible]	7,0	[illegible]	78,7	[illegible]	21,3	[illegible]	0,5	[illegible]
EX-1	[illegible]	90,2	[illegible]	9,8	[illegible]	78,5	[illegible]	21,5	[illegible]	0,5	[illegible]
SM	[illegible]	89,0	[illegible]	11,0	[illegible]	81,2	[illegible]	18,8	[illegible]	0,7	[illegible]
Total	**3 954**	[illegible]	**397**	[illegible]	**3 469**	[illegible]	**882**	[illegible]	**26**	[illegible]	**4 351**

[a] Comprend, en 1985, 8 cadres de direction désignés GX et 5 en 1986. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

15 Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones N.	Anglophones %	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Total
Gestion	Bilingue	2 401	75,7	770	24,3	3 171	3 171
	Anglais	684	99,0	7	1,0	691	691
	Français	0	0,0	2	100,0	2	2
	Anglais ou français	333	79,3	87	20,7	420	420
	Total	**3 418**	**79,7**	**866**	**20,3**	**4 284**	**4 351**
Scientifique et professionnelle	Bilingue	3 969	50,6	3 875	49,4	7 844	7 844
	Anglais	12 528	98,1	244	1,9	12 772	12 772
	Français	9	1,5	590	98,5	599	599
	Anglais ou français	662	81,9	146	18,1	808	808
	Total	**17 654**	**78,2**	**4 935**	**21,8**	**22 615**	**22 783**
Administration et service extérieur	Bilingue	9 181	40,2	13 657	59,8	22 838	22 838
	Anglais	28 416	97,8	636	2,2	29 052	29 052
	Français	12	0,5	2 322	99,5	2 334	2 334
	Anglais ou français	1 556	79,0	413	21,0	1 969	1 969
	Total	**39 641**	**69,8**	**17 169**	**30,2**	**56 790**	**56 879**
Technique	Bilingue	1 868	34,1	3 607	65,9	5 475	5 475
	Anglais	17 892	97,2	514	2,8	18 406	18 406
	Français	31	2,7	1 104	97,3	1 135	1 135
	Anglais ou français	957	78,8	258	21,2	1 215	1 215
	Total	**21 000**	**79,1**	**5 536**	**20,9**	**26 541**	**26 625**
Soutien administratif	Bilingue	5 124	27,6	13 448	72,4	18 572	18 572
	Anglais	34 678	96,1	1 415	3,9	36 093	36 093
	Français	68	1,3	5 336	98,7	5 404	5 404
	Anglais ou français	2 616	66,8	1 301	33,2	3 917	3 917
	Total	**43 934**	**66,7**	**21 981**	**33,3**	**65 915**	**66 359**
Exploitation	Bilingue	726	24,5	2 237	75,5	2 963	2 963
	Anglais	26 396	97,9	569	2,1	26 965	26 965
	Français	127	2,4	5 194	97,6	5 321	5 321
	Anglais ou français	1 712	49,6	1 739	50,4	3 451	3 451
	Total	**29 911**	**75,1**	**9 939**	**24,9**	**39 849**	**40 072**
Toutes les catégories	Bilingue	23 349	38,3	37 649	61,7	60 998	60 998
	Anglais	120 649	97,3	3 385	2,7	124 034	124 034
	Français	247	1,7	14 550	98,3	14 797	14 797
	Anglais ou français	7 838	66,5	3 944	33,5	11 782	11 782
	Total global	**155 840**	**72,0**	**60 458**	**28,0**	**216 295**	**217 223**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, Source des données, p. 70.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

16 Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Affaires des anciens combattants	23	3	3	1	[illegible]	86,7	[illegible]	13,3	[illegible]	86,7	[illegible]	13,3	[illegible]
Affaires extérieures	343	92	16	4	[illegible]	95,6	[illegible]	4,4	[illegible]	78,9	[illegible]	21,1	[illegible]
Affaires indiennes et du Nord canadien	124	22	13	4	[illegible]	89,6	[illegible]	10,4	[illegible]	84,0	[illegible]	16,0	[illegible]
Agence canadienne de développement international	65	36	6	6	[illegible]	89,4	[illegible]	10,6	[illegible]	62,8	[illegible]	37,2	[illegible]
Agriculture	168	27	6	3	[illegible]	95,6	[illegible]	4,4	[illegible]	85,3	[illegible]	14,7	[illegible]
Approvisionnements et Services	156	46	11	3	[illegible]	93,5	[illegible]	6,5	[illegible]	77,3	[illegible]	22,7	[illegible]
Archives publiques du Canada	13	3	1	0	[illegible]	94,1	[illegible]	5,9	[illegible]	82,4	[illegible]	17,6	[illegible]
Bibliothèque nationale du Canada	3	0	5	1	[illegible]	33,3	[illegible]	66,7	[illegible]	88,9	[illegible]	11,1	[illegible]
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	0	0	1	[illegible]	85,7	[illegible]	14,3	[illegible]	85,7	[illegible]	14,3	[illegible]
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	1	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Bureau des relations fédérales-provinciales	12	7	3	2	[illegible]	79,2	[illegible]	20,8	[illegible]	62,5	[illegible]	37,5	[illegible]
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	2	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	1	1	0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]
Bureau du Commissaire aux langues officielles	4	8	1	1	[illegible]	85,7	[illegible]	14,3	[illegible]	35,7	[illegible]	64,3	[illegible]
Bureau du Conseil privé	38	10	22	7	[illegible]	62,3	[illegible]	37,7	[illegible]	77,9	[illegible]	22,1	[illegible]
Bureau du Directeur général des élections	0	3	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	3	1	0	1	[illegible]	80,0	[illegible]	20,0	[illegible]	60,0	[illegible]	40,0	[illegible]
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	4	0	[illegible]	33,3	[illegible]	66,7	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission canadienne des pensions	1	1	1	0	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]
Commission canadienne des transports	29	3	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	90,6	[illegible]	9,4	[illegible]
Commission d'appel de l'immigration	1	0	1	0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission de la Fonction publique	32	21	9	7	[illegible]	76,8	[illegible]	23,2	[illegible]	59,4	[illegible]	40,6	[illegible]
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	2	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]
Commission du tarif	1	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission mixte internationale	3	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission nationale des libérations conditionnelles	6	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Communications	64	22	7	3	[illegible]	89,6	[illegible]	10,4	[illegible]	74,0	[illegible]	26,0	[illegible]
Conseil canadien des relations du travail	7	0	1	0	[illegible]	87,5	[illegible]	12,5	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	19	7	3	0	[illegible]	89,7	[illegible]	10,3	[illegible]	75,9	[illegible]	24,1	[illegible]
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	54	3	6	2	[illegible]	87,7	[illegible]	12,3	[illegible]	92,3	[illegible]	7,7	[illegible]
Conseil du Trésor (Secrétariat)	115	24	23	9	[illegible]	81,3	[illegible]	18,7	[illegible]	80,7	[illegible]	19,3	[illegible]
Consommation et Corporations	54	11	9	1	[illegible]	86,7	[illegible]	13,3	[illegible]	84,0	[illegible]	16,0	[illegible]
Cour fédérale	1	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Cour suprême	1	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]

suite du relevé 16

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Défense nationale (civils)	127	16	4	0	143	97,3	4	2,7	131	89,1	16	10,9	147
Département des Assurances	10	1	0	0	11	100,0	0	0,0	10	90,9	1	9,1	11
Emploi et Immigration	122	61	15	2	183	91,5	17	8,5	137	68,5	63	31,5	200
Énergie, Mines et Ressources	140	15	10	0	155	93,9	10	6,1	150	90,9	15	9,1	165
Environnement	187	36	13	2	223	93,7	15	6,3	200	84,0	38	16,0	238
Expansion industrielle régionale	191	58	19	3	249	91,9	22	8,1	210	77,5	61	22,5	271
Finances	72	13	7	0	85	92,4	7	7,6	79	85,9	13	14,1	92
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Investissement Canada	7	2	2	1	9	75,0	3	25,0	9	75,0	3	25,0	12
Justice	5	6	1	1	11	84,6	2	15,4	6	46,2	7	53,8	13
Musées nationaux du Canada	26	4	3	1	30	88,2	4	11,8	29	85,3	5	14,7	34
Office national de l'énergie	20	0	1	0	20	95,2	1	4,8	21	100,0	0	0,0	21
Pêches et Océans	113	18	5	1	131	95,6	6	4,4	118	86,1	19	13,9	137
Revenu national (Douanes et Accise)	81	16	7	1	97	92,4	8	7,6	88	83,8	17	16,2	105
Revenu national (Impôt)	102	33	6	0	135	95,7	6	4,3	108	76,6	33	23,4	141
Santé nationale et Bien-être social	103	19	14	7	122	85,3	21	14,7	117	81,8	26	18,2	143
Sciences et Technologie	20	6	5	1	26	81,3	6	18,8	25	78,1	7	21,9	32
Secrétariat d'État du Canada	23	21	8	7	44	74,6	15	25,4	31	52,5	28	47,5	59
Service correctionnel du Canada	51	20	5	2	71	91,0	7	9,0	56	71,8	22	28,2	78
Solliciteur général	22	6	3	0	28	90,3	3	9,7	25	80,6	6	19,4	31
Statistique Canada	62	18	7	2	80	89,9	9	10,1	69	77,5	20	22,5	89
Transports	204	40	11	0	244	95,7	11	4,3	215	84,3	40	15,7	255
Travail	26	7	7	0	33	82,5	7	17,5	33	82,5	7	17,5	40
Travaux publics	84	21	2	1	105	97,2	3	2,8	86	79,6	22	20,4	108
Total	**3 141**	**773**	**388**	**49**	**3 954**	**90,9**	**397**	**9,1**	**3 469**	**79,7**	**882**	**20,3**	**4 351**

17 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et en pourcentage, des employés de la catégorie [illegible] par ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires des anciens combattants	41	35	114	184	[illegible]	20,2	[illegible]	79,8	[illegible]	41,4	[illegible]	58,6	[illegible]
Affaires extérieures	33	5	15	1	[illegible]	70,4	[illegible]	29,6	[illegible]	88,9	[illegible]	11,1	[illegible]
Affaires indiennes et du Nord canadien	741	63	637	53	[illegible]	53,6	[illegible]	46,4	[illegible]	92,2	[illegible]	7,8	[illegible]
Agence canadienne de développement international	42	31	3	2	[illegible]	93,6	[illegible]	6,4	[illegible]	57,7	[illegible]	42,3	[illegible]
Agriculture	1 895	409	252	91	[illegible]	87,1	[illegible]	12,9	[illegible]	81,1	[illegible]	18,9	[illegible]
Approvisionnements et Services	117	47	13	3	[illegible]	91,1	[illegible]	8,9	[illegible]	72,2	[illegible]	27,8	[illegible]
Archives publiques du Canada	49	20	36	8	[illegible]	61,1	[illegible]	38,9	[illegible]	75,2	[illegible]	24,8	[illegible]
Bibliothèque nationale du Canada	44	19	102	18	[illegible]	34,4	[illegible]	65,6	[illegible]	79,8	[illegible]	20,2	[illegible]
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	1	1	3	[illegible]	73,3	[illegible]	26,7	[illegible]	73,3	[illegible]	26,7	[illegible]
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	1	0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	1	1	0	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	0	2	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	25,0	[illegible]	75,0	[illegible]
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	1	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	75,0	[illegible]	25,0	[illegible]
Bureau de services juridiques des pensions	25	5	11	2	[illegible]	69,8	[illegible]	30,2	[illegible]	83,7	[illegible]	16,3	[illegible]
Bureau du Conseil privé	3	0	2	1	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	83,3	[illegible]	16,7	[illegible]
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	1	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission canadienne des droits de la personne	2	2	2	1	[illegible]	57,1	[illegible]	42,9	[illegible]	57,1	[illegible]	42,9	[illegible]
Commission canadienne des grains	28	0	7	0	[illegible]	80,6	[illegible]	19,4	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission canadienne des pensions	25	2	6	0	[illegible]	81,8	[illegible]	18,2	[illegible]	93,9	[illegible]	6,1	[illegible]
Commission canadienne des transports	93	27	13	5	[illegible]	87,1	[illegible]	12,9	[illegible]	76,8	[illegible]	23,2	[illegible]
Commission d'appel de l'immigration	0	1	2	0	[illegible]	33,3	[illegible]	66,7	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]
Commission de la Fonction publique	77	193	77	278	[illegible]	43,1	[illegible]	56,9	[illegible]	24,6	[illegible]	75,4	[illegible]
Commission de la réforme du droit du Canada	0	0	1	0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission des allocations aux anciens combattants	1	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	1	1	2	[illegible]	40,0	[illegible]	60,0	[illegible]	40,0	[illegible]	60,0	[illegible]
Commission du tarif	8	1	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	88,9	[illegible]	11,1	[illegible]
Commission mixte internationale	5	0	0	0	[illegible]	90,9	[illegible]	9,1	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Communications	253	63	15	7	[illegible]	93,5	[illegible]	6,5	[illegible]	79,3	[illegible]	20,7	[illegible]
Conseil canadien des relations du travail	0	0	1	1	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	24	6	5	0	[illegible]	85,7	[illegible]	14,3	[illegible]	82,9	[illegible]	17,1	[illegible]

suite du relevé 17

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de révision des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4
Conseil du Trésor (Secrétariat)	21	2	3	1	23	85,2	4	14,8	24	88,9	3	11,1	27
Consommation et Corporations	152	37	28	12	189	82,5	40	17,5	180	78,6	49	21,4	229
Cour canadienne de l'impôt	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Cour fédérale	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Cour suprême	0	2	4	2	2	25,0	6	75,0	4	50,0	4	50,0	8
Défense nationale (civils)	1 029	363	209	129	1 392	80,5	339	19,5	1 238	71,6	492	28,4	1 737
Département des Assurances	9	11	2	0	20	90,9	2	9,1	11	50,0	11	50,0	22
Emploi et Immigration	133	50	54	13	183	73,3	67	26,7	187	74,8	63	25,2	251
Énergie, Mines et Ressources	1 069	177	137	34	1 246	88,0	171	12,0	1 206	85,1	211	14,9	1 417
Environnement	1 440	303	162	58	1 743	88,7	223	11,3	1 602	81,6	361	18,4	1 963
Expansion industrielle régionale	59	20	17	5	79	78,2	22	21,8	76	75,2	25	24,8	101
Finances	154	38	42	9	196	79,2	51	20,8	196	80,7	47	19,3	243
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	18	4	14	3	22	56,4	17	43,6	32	82,1	7	17,9	39
Investissement Canada	4	0	1	0	4	80,0	1	20,0	5	100,0	0	0,0	5
Justice	348	128	159	56	476	68,9	215	31,1	507	73,4	184	26,6	691
Musées nationaux du Canada	60	12	34	4	72	65,5	38	34,5	94	85,5	16	14,5	110
Office national de l'énergie	96	15	15	5	115	85,0	20	15,0	111	84,7	20	15,3	131
Pêches et Océans	823	94	95	15	918	89,2	111	10,8	918	89,4	109	10,6	1 027
Revenu national (Douanes et Accise)	401	106	51	20	507	87,7	71	12,3	452	78,2	126	21,8	578
Revenu national (Impôt)	1 832	553	223	51	2 385	89,7	274	10,3	2 055	77,3	604	22,7	2 659
Santé nationale et Bien-être social	701	149	868	136	864	45,2	1 047	54,8	1 569	84,6	285	15,4	1 911
Sciences et Technologie	5	0	4	0	5	55,6	4	44,4	9	100,0	0	0,0	9
Secrétariat d'État du Canada	8	11	4	5	19	67,9	9	32,1	12	42,9	16	57,1	28
Service correctionnel du Canada	266	122	280	67	388	52,8	348	47,2	546	74,3	189	25,7	737
Solliciteur général	16	2	14	2	18	52,9	16	47,1	30	88,2	4	11,8	34
Statistique Canada	451	158	163	60	611	73,1	225	26,9	614	73,8	218	26,2	836
Transports	628	138	45	27	766	91,4	72	8,6	673	80,3	165	19,7	838
Travail	39	13	10	3	52	80,0	13	20,0	49	75,4	16	24,6	65
Travaux publics	426	90	16	8	516	95,6	24	4,4	442	81,9	98	18,1	540
Total	**13 715**	**3 532**	**3 979**	**1 389**	**17 330**	**76,1**	**5 453**	**23,9**	**17 694**	**78,2**	**4 921**	**21,8**	**27 783**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

18 Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	381	104	238	48	[illegible]	62,7	[illegible]	37,3	[illegible]	80,3	[illegible]	19,7	[illegible]
Affaires extérieures	946	334	254	96	[illegible]	78,6	[illegible]	21,4	[illegible]	73,6	[illegible]	26,4	[illegible]
Affaires indiennes et du Nord canadien	796	198	509	120	[illegible]	61,2	[illegible]	38,8	[illegible]	80,4	[illegible]	19,6	[illegible]
Agence canadienne de développement international	185	174	89	121	[illegible]	63,0	[illegible]	37,0	[illegible]	48,2	[illegible]	51,8	[illegible]
Agriculture	591	185	292	105	[illegible]	66,2	[illegible]	33,8	[illegible]	75,3	[illegible]	24,7	[illegible]
Approvisionnements et Services	1 556	619	751	388	[illegible]	65,6	[illegible]	34,4	[illegible]	69,6	[illegible]	30,4	[illegible]
Archives publiques du Canada	74	37	28	19	[illegible]	70,4	[illegible]	29,6	[illegible]	64,6	[illegible]	35,4	[illegible]
Bibliothèque nationale du Canada	16	9	15	9	[illegible]	51,0	[illegible]	49,0	[illegible]	63,3	[illegible]	36,7	[illegible]
Bureau canadien de la sécurité aérienne	7	4	14	7	[illegible]	34,4	[illegible]	65,6	[illegible]	65,6	[illegible]	34,4	[illegible]
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	10	8	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	55,6	[illegible]	44,4	[illegible]
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	8	0	3	0	[illegible]	72,7	[illegible]	27,3	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Bureau de services juridiques des pensions	3	2	13	3	[illegible]	23,8	[illegible]	76,2	[illegible]	76,2	[illegible]	23,8	[illegible]
Bureau des relations fédérales-provinciales	4	2	1	1	[illegible]	75,0	[illegible]	25,0	[illegible]	62,5	[illegible]	37,5	[illegible]
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	4	5	8	[illegible]	27,3	[illegible]	72,7	[illegible]	36,8	[illegible]	63,2	[illegible]
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	2	0	2	[illegible]	50,0	[illegible]	50,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]
Bureau du Commissaire aux langues officielles	8	34	14	26	[illegible]	51,2	[illegible]	48,8	[illegible]	26,8	[illegible]	73,2	[illegible]
Bureau du Conseil privé	22	17	28	17	[illegible]	46,4	[illegible]	53,6	[illegible]	59,5	[illegible]	40,5	[illegible]
Bureau du Directeur général des élections	1	6	5	4	[illegible]	43,8	[illegible]	56,3	[illegible]	37,5	[illegible]	62,5	[illegible]
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	13	8	4	1	[illegible]	80,8	[illegible]	19,2	[illegible]	65,4	[illegible]	34,6	[illegible]
Commission canadienne des droits de la personne	27	15	36	9	[illegible]	48,3	[illegible]	51,7	[illegible]	72,4	[illegible]	27,6	[illegible]
Commission canadienne des grains	20	3	12	2	[illegible]	64,1	[illegible]	35,9	[illegible]	86,5	[illegible]	13,5	[illegible]
Commission canadienne des pensions	31	6	25	3	[illegible]	56,9	[illegible]	43,1	[illegible]	86,2	[illegible]	13,8	[illegible]
Commission canadienne des transports	94	46	47	30	[illegible]	64,5	[illegible]	35,5	[illegible]	65,0	[illegible]	35,0	[illegible]
Commission d'appel de l'immigration	7	5	6	4	[illegible]	54,5	[illegible]	45,5	[illegible]	59,1	[illegible]	40,9	[illegible]
Commission de la Fonction publique	242	206	209	219	[illegible]	51,2	[illegible]	48,7	[illegible]	51,5	[illegible]	48,5	[illegible]
Commission de la réforme du droit du Canada	0	2	2	3	[illegible]	28,6	[illegible]	71,4	[illegible]	28,6	[illegible]	71,4	[illegible]
Commission des allocations aux anciens combattants	8	1	5	3	[illegible]	52,9	[illegible]	47,1	[illegible]	76,5	[illegible]	23,5	[illegible]
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	5	7	4	6	[illegible]	54,5	[illegible]	45,5	[illegible]	40,9	[illegible]	59,1	[illegible]
Commission du tarif	1	0	0	0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission mixte internationale	1	0	1	0	[illegible]	50 0	[illegible]	50,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Commission nationale des libérations conditionnelles	26	10	32	22	[illegible]	40,0	[illegible]	60,0	[illegible]	64,4	[illegible]	35,6	[illegible]
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	1	0	3	[illegible]	40,0	[illegible]	60,0	[illegible]	20,0	[illegible]	80,0	[illegible]
Communications	189	111	134	122	[illegible]	54,1	[illegible]	45,9	[illegible]	58,1	[illegible]	41,9	[illegible]
Conseil canadien des relations du travail	9	8	2	9	[illegible]	60,7	[illegible]	39,3	[illegible]	39,3	[illegible]	60,7	[illegible]

suite du relevé 18

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	70	51	31	49	121	59,9	81	40,1	101	50,2	100	49,8	202
Conseil de révision des pensions	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	23	7	10	9	30	61,2	19	38,8	33	67,3	16	32,7	49
Conseil du Trésor (Secrétariat)	132	63	93	44	195	58,7	137	41,3	225	67,8	107	32,2	332
Consommation et Corporations	258	140	129	108	398	62,7	237	37,3	387	60,9	248	39,1	635
Cour canadienne de l'impôt	4	5	5	0	9	64,3	5	35,7	9	64,3	5	35,7	14
Cour fédérale	23	13	15	15	36	54,5	30	45,5	38	57,6	28	42,4	66
Cour suprême	2	2	1	2	4	57,1	3	42,9	3	42,9	4	57,1	7
Défense nationale (civils)	1 267	328	393	131	1 598	75,2	526	24,8	1 660	78,3	459	21,7	2 124
Département des Assurances	80	21	19	7	101	79,5	26	20,5	99	78,0	28	22,0	127
Emploi et Immigration	4 347	2 388	3 798	1 610	6 744	55,4	5 419	44,6	8 145	67,1	3 998	32,9	12 163
Énergie, Mines et Ressources	362	128	223	106	492	59,9	330	40,1	585	71,4	234	28,6	822
Environnement	687	230	310	152	918	66,5	463	33,5	997	72,3	382	27,7	1 381
Expansion industrielle régionale	751	228	246	139	979	71,8	385	28,2	997	73,1	367	26,9	1 364
Finances	84	31	58	40	116	54,2	98	45,8	142	66,7	71	33,3	214
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	91	24	84	35	115	49,1	119	50,9	175	74,8	59	25,2	234
Investissement Canada	23	7	13	5	30	62,5	18	37,5	36	75,0	12	25,0	48
Justice	24	18	30	26	42	42,9	56	57,1	54	55,1	44	44,9	98
Musées nationaux du Canada	62	51	89	45	113	45,7	134	54,3	151	61,1	96	38,9	247
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	36	6	14	1	42	73,7	15	26,3	50	87,7	7	12,3	57
Office national de l'énergie	63	13	26	8	76	69,1	34	30,9	89	80,9	21	19,1	110
Pêches et Océans	450	119	178	61	569	70,4	239	29,6	628	77,7	180	22,3	808
Revenu national (Douanes et Accise)	3 023	1 155	1 336	338	4 178	71,4	1 675	28,6	4 359	74,5	1 493	25,5	5 853
Revenu national (Impôt)	3 428	1 106	2 182	681	4 535	61,3	2 866	38,7	5 610	75,8	1 787	24,2	7 401
Santé nationale et Bien-être social	609	229	575	226	844	51,2	806	48,8	1 184	72,2	455	27,8	1 650
Sciences et Technologie	13	7	14	7	20	48,8	21	51,2	27	65,9	14	34,1	41
Secrétariat d'État du Canada	237	573	303	657	810	45,8	960	54,2	540	30,5	1 230	69,5	1 770
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	2	4	1	3	6	60,0	4	40,0	3	30,0	7	70,0	10
Service correctionnel du Canada	969	452	323	184	1 421	73,7	508	26,3	1 292	67,0	636	33,0	1 931
Solliciteur général	44	9	40	17	55	48,7	58	51,3	84	76,4	26	23,6	113
Statistique Canada	354	186	205	128	540	61,9	333	38,1	559	64,0	314	36,0	873
Transports	1 299	427	660	240	1 726	65,7	901	34,3	1 959	74,6	667	25,4	2 626
Travail	172	77	93	37	249	65,7	130	34,3	265	69,9	114	30,1	379
Travaux publics	794	265	298	95	1 060	72,9	394	27,1	1 092	75,2	360	24,8	1 454
Tribunal de l'aviation civile	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	2
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	35 629	[illegible]	21 250	37,4	39 641	69,8	17 149	30,2	56 879

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	7	7	10	9	**15**	44,1	**19**	55,9	**17**	51,5	**16**	48,5	**34**
Affaires extérieures	114	16	24	8	**130**	80,2	**32**	19,8	**138**	85,2	**24**	14,8	**162**
Affaires indiennes et du Nord canadien	221	31	72	7	**256**	76,0	**81**	24,0	**293**	88,5	**38**	11,5	**337**
Agence canadienne de développement international	3	7	1	7	**10**	55,6	**8**	44,4	**4**	22,2	**14**	77,8	**18**
Agriculture	2 278	713	531	120	**2 998**	82,1	**655**	17,9	**2 809**	77,1	**833**	22,9	**3 653**
Approvisionnements et Services	77	43	21	14	**120**	77,4	**35**	22,6	**98**	63,2	**57**	36,8	**155**
Archives publiques du Canada	56	24	29	19	**80**	62,5	**48**	37,5	**85**	66,4	**43**	33,6	**128**
Bibliothèque nationale du Canada	6	3	26	22	**9**	15,8	**48**	84,2	**32**	56,1	**25**	43,9	**57**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	60	14	4	1	**74**	93,7	**5**	6,3	**64**	81,0	**15**	19,0	**79**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	1	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Bureau du Commissaire aux langues officielles	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Bureau du Conseil privé	2	3	2	1	**5**	62,5	**3**	37,5	**4**	50,0	**4**	50,0	**8**
Bureau du Directeur général des élections	3	4	1	1	**11**	78,6	**3**	21,4	**4**	44,4	**5**	55,6	**14**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	1	0	0	1	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commission canadienne des grains	288	18	56	0	**309**	84,7	**56**	15,3	**344**	95,0	**18**	5,0	**365**
Commission canadienne des transports	69	14	14	4	**83**	82,2	**18**	17,8	**83**	82,2	**18**	17,8	**101**
Commission d'appel de l'immigration	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Commission de la Fonction publique	14	17	13	5	**31**	63,3	**18**	36,7	**27**	55,1	**22**	44,9	**49**
Commission des allocations aux anciens combattants	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	2	0	1	**3**	75,0	**1**	25,0	**1**	25,0	**3**	75,0	**4**
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	1	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Commission du tarif	2	1	4	0	**3**	42,9	**4**	57,1	**6**	85,7	**1**	14,3	**7**
Commission mixte internationale	1	0	1	0	**2**	66,7	**1**	33,3	**2**	100,0	**0**	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Communications	418	116	26	6	**534**	94,3	**32**	5,7	**444**	78,4	**122**	21,6	**566**
Conseil canadien des relations du travail	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	3	2	1	**4**	57,1	**3**	42,9	**3**	42,9	**4**	57,1	**7**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	8	0	1	4	**8**	61,5	**5**	38,5	**9**	69,2	**4**	30,8	**13**
Consommation et Corporations	353	137	38	12	**490**	90,7	**50**	9,3	**391**	72,4	**149**	27,6	**540**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	1	0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Cour fédérale	2	2	4	1	**4**	44,4	**5**	55,6	**6**	66,7	**3**	33,3	**9**
Cour suprême	0	2	1	4	**2**	28,6	**5**	71,4	**1**	14,3	**6**	85,7	**7**
Défense nationale (civils)	2 116	615	141	34	**2 735**	94,0	**176**	6,0	**2 257**	77,7	**649**	22,3	**2 911**
Département des Assurances	0	0	1	1	**0**	0,0	**2**	100,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Emploi et Immigration	20	18	24	9	**38**	52,8	**34**	47,2	**44**	62,0	**27**	38,0	**72**
Énergie, Mines et Ressources	639	206	142	32	**846**	82,9	**175**	17,1	**781**	76,6	**238**	23,4	**1 021**

suite du relevé 19

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Environnement	1 743	341	230	60	**2 099**	87,7	**294**	12,3	**1 973**	83,1	**401**	16,9	**2 393**
Expansion industrielle régionale	25	16	15	6	**41**	66,1	**21**	33,9	**40**	64,5	**22**	35,5	**62**
Finances	14	9	11	5	**23**	59,0	**16**	41,0	**25**	64,1	**14**	35,9	**39**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	42	7	21	5	**49**	65,3	**26**	34,7	**63**	84,0	**12**	16,0	**75**
Investissement Canada	0	0	3	0	**0**	0,0	**3**	100,0	**3**	100,0	**0**	0,0	**3**
Justice	7	4	45	23	**11**	13,9	**68**	86,1	**52**	65,8	**27**	34,2	**79**
Musées nationaux du Canada	159	29	87	17	**188**	64,4	**104**	35,6	**246**	84,2	**46**	15,8	**292**
Office national de l'énergie	15	2	7	2	**17**	65,4	**9**	34,6	**22**	84,6	**4**	15,4	**26**
Pêches et Océans	1 612	178	169	31	**1 791**	90,0	**200**	10,0	**1 781**	89,5	**209**	10,5	**1 991**
Revenu national (Douanes et Accise)	2	6	4	3	**8**	53,3	**7**	46,7	**6**	40,0	**9**	60,0	**15**
Revenu national (Impôt)	109	44	23	4	**153**	85,0	**27**	15,0	**132**	73,3	**48**	26,7	**180**
Santé nationale et Bien-être social	293	74	235	49	**373**	55,8	**296**	44,2	**528**	81,1	**123**	18,9	**669**
Sciences et Technologie	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Secrétariat d'État du Canada	5	9	10	21	**14**	31,1	**31**	68,9	**15**	33,3	**30**	66,7	**45**
Service correctionnel du Canada	33	14	9	3	**47**	79,7	**12**	20,3	**42**	71,2	**17**	28,8	**59**
Solliciteur général	1	0	4	2	**1**	14,3	**6**	85,7	**5**	71,4	**2**	28,6	**7**
Statistique Canada	266	179	250	117	**447**	54,9	**367**	45,1	**516**	63,5	**296**	36,5	**814**
Transports	6 430	1 582	345	107	**8 019**	94,7	**452**	5,3	**6 775**	80,0	**1 689**	20,0	**8 471**
Travail	35	13	11	7	**48**	72,7	**18**	27,3	**46**	69,7	**20**	30,3	**66**
Travaux publics	728	212	47	11	**942**	94,2	**58**	5,8	**775**	77,7	**223**	22,3	**1 000**
Total	**18 285**	**4 737**	**2 720**	**799**	23 080	**86,7**	3 545	**13,3**	21 005	**79,1**	5 536	**20,9**	26 625

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Affaires des anciens combattants	161	69	631	196		21,6		78,4		74,9		25,1	
Affaires extérieures	369	169	824	432		30,0		70,0		66,5		33,5	
Affaires indiennes et du Nord canadien	98	45	906	221		11,3		88,7		79,1		20,9	
Agence canadienne de développement international	21	28	103	237		12,6		87,4		31,9		68,1	
Agriculture	144	79	1 210	433		11,9		88,1		72,6		27,4	
Approvisionnements et Services	603	468	1 893	1 394		24,6		75,4		57,3		42,7	
Archives publiques du Canada	98	42	79	108		42,8		57,2		54,1		45,9	
Bibliothèque nationale du Canada	30	16	84	91		20,8		79,2		51,6		48,4	
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	3	16	17		8,1		91,9		44,4		55,6	
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	3	8		15,4		84,6		38,5		61,5	
Bureau de l'Administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	10	0		9,1		90,9		100,0		0,0	
Bureau de services juridiques des pensions	1	2	50	14		4,5		95,5		76,1		23,9	
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	3	11		6,7		93,3		26,7		73,3	
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	3	2	10	26		14,3		85,7		31,7		68,3	
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	3	1	4	9		23,5		76,5		41,2		58,8	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	7	4	29		21,4		78,6		14,3		85,7	
Bureau du Conseil privé	19	32	59	82		26,4		73,6		40,6		59,4	
Bureau du Directeur général des élections	2	9	1	14		42,3		57,7		11,5		88,5	
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	3	5	6		26,7		73,3		40,0		60,0	
Commission canadienne des droits de la personne	3	3	17	26		12,2		87,8		40,8		59,2	
Commission canadienne des grains	15	1	82	9		15,2		84,8		90,7		9,3	
Commission canadienne des pensions	22	7	171	32		12,5		87,5		83,2		16,8	
Commission canadienne des transports	18	18	91	88		16,7		83,3		50,7		49,3	
Commission d'appel de l'immigration	6	3	24	14		19,1		80,9		63,8		36,2	
Commission de la Fonction publique	37	58	212	405		13,3		86,7		35,0		65,0	
Commission de la réforme du droit du Canada	3	3	5	17		21,4		78,6		28,6		71,4	
Commission des allocations aux anciens combattants	0	1	1	6		12,5		87,5		12,5		87,5	
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	3	4	13	18		18,4		81,6		42,1		57,9	
Commission du tarif	1	1	4	5		18,2		81,8		45,5		54,5	
Commission mixte internationale	3	0	6	1		22,2		77,8		90,0		10,0	
Commission nationale des libérations conditionnelles	15	10	81	62		14,9		85,1		57,1		42,9	
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	3	0	3	2		37,5		62,5		75,0		25,0	
Communications	43	31	287	222		12,7		87,3		56,6		43,4	
Conseil canadien des relations du travail	0	6	12	29		12,8		87,2		25,5		74,5	

suite du relevé 20

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	3	11	33	74	[illegible]	11,6	[illegible]	88,4	[illegible]	29,8	[illegible]	70,2	[illegible]
Conseil de révision des pensions	1	2	9	5	[illegible]	17,6	[illegible]	82,4	[illegible]	58,8	[illegible]	41,2	[illegible]
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	2	10	15	[illegible]	16,7	[illegible]	83,3	[illegible]	43,3	[illegible]	56,7	[illegible]
Conseil du Trésor (Secrétariat)	16	15	69	91	[illegible]	16,2	[illegible]	83,8	[illegible]	44,5	[illegible]	55,5	[illegible]
Consommation et Corporations	67	69	319	320	[illegible]	17,5	[illegible]	82,5	[illegible]	49,8	[illegible]	50,2	[illegible]
Cour canadienne de l'impôt	3	2	13	20	[illegible]	13,2	[illegible]	86,8	[illegible]	42,1	[illegible]	57,9	[illegible]
Cour fédérale	10	10	30	45	[illegible]	21,1	[illegible]	78,9	[illegible]	42,1	[illegible]	57,9	[illegible]
Cour suprême	4	3	9	16	[illegible]	21,9	[illegible]	78,1	[illegible]	40,6	[illegible]	59,4	[illegible]
Défense nationale (civils)	1 130	356	5 546	1 503	[illegible]	17,4	[illegible]	82,6	[illegible]	78,2	[illegible]	21,8	[illegible]
Département des Assurances	7	2	29	16	[illegible]	16,7	[illegible]	83,3	[illegible]	66,7	[illegible]	33,3	[illegible]
Emploi et Immigration	982	739	5 953	3 315	[illegible]	15,7	[illegible]	84,3	[illegible]	63,1	[illegible]	36,9	[illegible]
Énergie, Mines et Ressources	133	80	589	304	[illegible]	19,5	[illegible]	80,5	[illegible]	65,3	[illegible]	34,7	[illegible]
Environnement	171	91	962	384	[illegible]	16,3	[illegible]	83,7	[illegible]	70,5	[illegible]	29,5	[illegible]
Expansion industrielle régionale	49	48	503	318	[illegible]	10,5	[illegible]	89,5	[illegible]	60,1	[illegible]	39,9	[illegible]
Finances	21	15	101	112	[illegible]	14,3	[illegible]	85,7	[illegible]	49,0	127	51,0	[illegible]
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	110	70	1 962	440	[illegible]	7,1	[illegible]	92,9	[illegible]	80,2	510	19,8	[illegible]
Investissement Canada	3	0	31	9	[illegible]	7,0	[illegible]	93,0	[illegible]	79,1	[illegible]	20,9	[illegible]
Justice	22	19	258	173	[illegible]	8,7	[illegible]	91,3	[illegible]	59,3	[illegible]	40,7	[illegible]
Musées nationaux du Canada	21	9	86	99	[illegible]	14,0	[illegible]	86,0	[illegible]	49,8	[illegible]	50,2	[illegible]
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	16	3	58	3	[illegible]	24,7	[illegible]	75,3	[illegible]	92,5	6	7,5	[illegible]
Office national de l'énergie	9	7	56	35	[illegible]	15,0	[illegible]	85,0	[illegible]	60,7	[illegible]	39,3	[illegible]
Pêches et Océans	77	30	641	199	[illegible]	11,3	[illegible]	88,7	[illegible]	75,8	[illegible]	24,2	[illegible]
Revenu national (Douanes et Accise)	357	152	1 711	722	[illegible]	17,3	[illegible]	82,7	[illegible]	70,3	[illegible]	29,7	[illegible]
Revenu national (Impôt)	1 012	419	3 734	1 692	[illegible]	20,9	[illegible]	79,1	[illegible]	69,2	[illegible]	30,8	[illegible]
Santé nationale et Bien-être social	397	209	2 211	779	[illegible]	16,7	[illegible]	83,3	[illegible]	72,5	[illegible]	27,5	[illegible]
Sciences et Technologie	2	3	9	24	[illegible]	13,2	[illegible]	86,8	[illegible]	28,9	[illegible]	71,1	[illegible]
Secrétariat d'État du Canada	44	51	265	597	[illegible]	9,9	[illegible]	90,1	[illegible]	32,3	[illegible]	67,7	[illegible]
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	3	0	8	[illegible]	33,3	[illegible]	66,7	[illegible]	8,3	[illegible]	91,7	[illegible]
Service correctionnel du Canada	80	50	875	475	[illegible]	8,7	[illegible]	91,3	[illegible]	64,5	[illegible]	35,5	[illegible]
Solliciteur général	11	5	46	41	[illegible]	15,4	[illegible]	84,6	[illegible]	55,3	[illegible]	44,7	[illegible]
Statistique Canada	298	193	857	637	[illegible]	24,5	[illegible]	75,5	[illegible]	58,2	[illegible]	41,8	[illegible]
Transports	337	174	1 812	801	[illegible]	16,4	[illegible]	83,6	[illegible]	68,8	[illegible]	31,2	[illegible]
Travail	29	12	145	117	[illegible]	13,5	[illegible]	86,5	[illegible]	57,4	[illegible]	42,6	[illegible]
Travaux publics	189	66	751	287	[illegible]	19,7	[illegible]	80,3	[illegible]	72,7	[illegible]	27,3	[illegible]
Tribunal de l'aviation civile	0	0	1	0	[illegible]	0,0	[illegible]	100,0	[illegible]	100,0	[illegible]	0,0	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	**11 462**	[illegible]	**54 897**	[illegible]	**43 934**	[illegible]	**21 981**	[illegible]	**66 359**

Nota: -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

21 Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des employés de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1985

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires des anciens combattants	62	440	85	255	**509**	60,0	**340**	40,0	**147**	17,5	**695**	82,5	**849**
Affaires extérieures	73	54	1	2	**127**	97,7	**3**	2,3	**74**	56,9	**56**	43,1	**130**
Affaires indiennes et du Nord canadien	108	10	47	0	**121**	72,0	**47**	28,0	**155**	93,9	**10**	6,1	**168**
Agence canadienne de développement international	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Agriculture	994	263	78	17	**1 263**	92,7	**99**	7,3	**1 072**	79,3	**280**	20,7	**1 362**
Approvisionnements et Services	377	634	126	282	**1 015**	71,2	**410**	28,8	**503**	35,4	**916**	64,6	**1 425**
Archives publiques du Canada	13	12	0	0	**25**	100,0	**0**	0,0	**13**	52,0	**12**	48,0	**25**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Bureau du Chef de cabinet du Gouverneur général	7	18	7	6	**26**	65,0	**14**	35,0	**14**	36,8	**24**	63,2	**40**
Bureau du Conseil privé	3	5	1	0	**9**	75,0	**3**	25,0	**4**	44,4	**5**	55,6	**12**
Bureau du Directeur général des élections	1	7	0	0	**8**	100,0	**0**	0,0	**1**	12,5	**7**	87,5	**8**
Commission canadienne des grains	145	11	12	1	**156**	92,3	**13**	7,7	**157**	92,9	**12**	7,1	**169**
Commission de la Fonction publique	10	15	0	0	**25**	100,0	**0**	0,0	**10**	40,0	**15**	60,0	**25**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Communications	51	13	0	0	**64**	100,0	**0**	0,0	**51**	79,7	**13**	20,3	**64**
Consommation et Corporations	20	13	0	1	**33**	97,1	**1**	2,9	**20**	58,8	**14**	41,2	**34**
Cour canadienne de l'impôt	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Cour fédérale	2	7	0	2	**9**	81,8	**2**	18,2	**2**	18,2	**9**	81,8	**11**
Cour suprême	4	7	0	0	**11**	100,0	**0**	0,0	**4**	36,4	**7**	63,6	**11**
Défense nationale (civils)	12 281	2 741	2 185	425	**15 092**	85,2	**2 619**	14,8	**14 466**	82,0	**3 166**	18,0	**17 711**
Emploi et Immigration	32	20	3	2	**52**	91,2	**5**	8,8	**35**	61,4	**22**	38,6	**57**
Énergie, Mines et Ressources	160	66	1	4	**226**	97,8	**5**	2,2	**161**	69,7	**70**	30,3	**231**
Environnement	1 234	162	118	4	**1 403**	91,9	**123**	8,1	**1 352**	89,1	**166**	10,9	**1 526**
Expansion industrielle régionale	4	3	0	1	**7**	87,5	**1**	12,5	**4**	50,0	**4**	50,0	**8**
Finances	3	5	0	0	**8**	100,0	**0**	0,0	**3**	37,5	**5**	62,5	**8**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	205	54	75	14	**259**	74,4	**89**	25,6	**280**	80,5	**68**	19,5	**348**
Investissement Canada	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Justice	4	2	0	0	**6**	100,0	**0**	0,0	**4**	66,7	**2**	33,3	**6**
Musées nationaux du Canada	79	59	8	7	**138**	90,2	**15**	9,8	**87**	56,9	**66**	43,1	**153**
Office national de l'Énergie	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Pêches et Océans	623	16	24	3	**640**	96,0	**27**	4,0	**647**	97,1	**19**	2,9	**667**
Revenu national (Douanes et Accise)	34	34	5	1	**68**	91,9	**6**	8,1	**39**	52,7	**35**	47,3	**74**
Revenu national (Impôt)	135	63	7	4	**199**	94,8	**11**	5,2	**142**	67,9	**67**	32,1	**210**
Santé nationale et Bien-être social	238	65	265	15	**330**	51,2	**315**	48,8	**503**	86,3	**80**	13,7	**645**
Secrétariat d'État du Canada	0	4	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**4**	100,0	**4**
Service correctionnel du Canada	3 555	1 905	475	163	**5 479**	89,5	**641**	10,5	**4 030**	66,1	**2 068**	33,9	**6 128**
Solliciteur général	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Statistique Canada	21	19	1	0	**40**	97,6	**1**	2,4	**22**	53,7	**19**	46,3	**41**
Transports	3 996	1 092	69	16	**5 101**	98,4	**85**	1,6	**4 065**	78,6	**1 108**	21,4	**5 196**
Travail	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Travaux publics	1 682	787	155	94	**2 469**	90,9	**249**	9,1	**1 837**	67,6	**881**	32,4	**2 733**
Total	**28 981**	**8 039**	**3 706**	**1 088**	**34 946**	**87,2**	**5 126**	**12,8**	**29 911**	**75,1**	**9 929**	**24,9**	**40 072**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

22 Nominations et modalité d'emploi

Nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la modalité d'emploi, 1985 et 1986

	1985			1986		
Modalité d'emploi	*À* la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**	*À* la Fonction publique	*Au sein de* la Fonction publique	**Total**
Période indéterminée						
• Temps plein	5 554	**31 579**	**37 142**	**3 214**	26 110	**29 362**
• Temps partiel	213	**466**	**679**	**141**	399	**541**
• Saisonnier	364	**363**	**727**	**305**	306	**612**
Total	**6 131**	**32 408**	**38 549**	**3 660**	**26 816**	**30 516**
Période déterminée						
• Temps plein	5 029	**40 287**	**45 321**	**3 788**	39 643	**43 470**
• Temps partiel	243	**1 851**	**2 094**	**163**	1 917	**2 081**
• Saisonnier	3	**11**	**14**	**7**	12	**19**
Total	**5 275**	**42 150**	**47 430**	**3 958**	**41 580**	**45 579**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	10 583	**71 869**	**82 466**	**7 008**	65 786	**72 871**
• Temps partiel	456	**2 317**	**2 773**	**306**	2 316	**2 624**
• Saisonnier	367	**374**	**741**	**313**	318	**632**
Total global	**11 406**	**74 561**	**85 983**	**7 627**	**68 431**	**76 140**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou si la nomination a été faite *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

23 Nominations *à* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* la Fonction publique selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	66	0	38	1	**71**	64,0	**40**	36,0	**104**	99,0	**1**	1,0	**111**
Île-du-Prince-Édouard	14	1	27	3	**16**	34,8	**30**	65,2	**41**	91,1	**4**	8,9	**46**
Nouvelle-Écosse	320	25	163	6	**351**	66,4	**174**	32,9	**483**	94,0	**31**	6,0	**529**
Nouveau-Brunswick	76	24	56	43	**100**	50,0	**99**	49,5	**132**	66,3	**67**	33,7	**200**
Québec (sauf RCN)	41	483	37	295	**526**	61,0	**335**	38,9	**78**	9,1	**778**	90,9	**862**
Région de la Capitale nationale	588	192	502	398	**787**	46,3	**908**	53,4	**1 090**	64,9	**590**	35,1	**1 699**
Ontario (sauf RCN)	729	42	631	38	**797**	53,7	**683**	46,0	**1 360**	94,4	**80**	5,6	**1 484**
Manitoba	208	8	176	16	**242**	53,1	**211**	46,3	**384**	94,1	**24**	5,9	**456**
Saskatchewan	139	2	176	4	**142**	43,8	**181**	55,9	**315**	98,1	**6**	1,9	**324**
Alberta	373	5	379	11	**383**	49,0	**398**	50,9	**752**	97,9	**16**	2,1	**782**
Colombie-Britannique	436	5	334	14	**444**	55,8	**350**	44,0	**770**	97,6	**19**	2,4	**795**
Yukon	37	1	38	1	**38**	46,3	**44**	53,7	**75**	97,4	**2**	2,6	**82**
Territoires du Nord-Ouest	85	0	113	3	**87**	40,5	**127**	59,1	**198**	98,5	**3**	1,5	**215**
Étranger	21	4	11	5	**26**	61,9	**16**	38,1	**32**	78,0	**9**	22,0	**42**
Total	**3 133**	**792**	**2 681**	**838**	**4 010**	**52,6**	**3 596**	**47,1**	**5 814**	**78,1**	**1 630**	**21,9**	7 627

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

–L'addition du total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (76 140) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

24 Nominations *au sein de* la Fonction publique, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	1 014	11	688	13	**1 036**	59,3	**701**	40,5	**1 702**	98,6	**24**	1,4	**1 726**
Île-du-Prince-Édouard	223	14	402	51	**238**	34,3	**454**	65,5	**625**	90,6	**65**	9,4	**690**
Nouvelle-Écosse	2 076	56	1 344	52	**2 134**	60,2	**1 399**	39,5	**3 423**	96,9	**108**	3,1	**3 531**
Nouveau-Brunswick	569	250	565	602	**822**	41,3	**1 167**	58,6	**1 134**	57,1	**852**	42,9	**1 991**
Québec (Sauf RCN)	220	4 033	278	6 530	**4 272**	38,5	**6 830**	61,5	**498**	4,5	**10 563**	95,5	**11 110**
Région de la Capitale nationale	5 847	2 807	8 134	6 072	**8 661**	37,8	**14 235**	62,1	**13 981**	61,2	**8 879**	38,8	**22 877**
Ontario (Sauf RCN)	3 769	200	5 687	393	**4 001**	39,5	**6 097**	60,2	**9 456**	94,1	**593**	5,9	**10 132**
Manitoba	1 095	52	1 810	95	**1 155**	37,6	**1 913**	62,2	**2 909**	95,2	**147**	4,8	**3 056**
Saskatchewan	524	8	703	17	**536**	42,6	**721**	57,3	**1 227**	98,0	**25**	2,0	**1 252**
Alberta	1 705	42	2 134	69	**1 751**	44,1	**2 211**	55,7	**3 829**	97,2	**111**	2,8	**3 947**
Colombie-Britannique	2 987	39	3 745	101	**3 033**	43,9	**3 862**	55,9	**6 734**	98,0	**140**	2,0	**6 906**
Yukon	150	2	230	2	**152**	39,2	**234**	60,3	**380**	99,0	**4**	1,0	**384**
Territoires du Nord-Ouest	179	20	252	8	**199**	43,1	**262**	56,7	**431**	93,9	**28**	6,1	**462**
Étranger	122	37	40	19	**159**	72,9	**59**	27,1	**162**	74,3	**56**	25,7	**288**
Total	**29 843**	**7 571**	**26 012**	**14 025**	**28 152**	**41,1**	**40 153**	**58,7**	**46 500**	**68,3**	**21 597**	**31,7**	**68 431**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

L'addition du total des nominations *à* la Fonction publique (relevé 23) et du total des nominations *au sein de* la Fonction publique (relevé 24) ne correspond pas au total des nominations (76 140) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination *à* ou *au sein de* la Fonction publique.

25 Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et *au sein de* la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1985 et 1986

1985

Catégorie professionnelle	Nominations à la Fonction publique		Nominations *au sein de* la Fonction publique — Modalité de nomination											
			Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	52	0,5	579	3,1	477	2,6	0	0,0	12	0,5	0	0,0	1 120	1,3
Scientifique et professionnelle	1 643	14,4	1 995	10,5	1 396	7,6	1 251	3,6	211	8,7	0	0,0	6 501	7,6
Administration et service extérieur	2 106	18,5	5 990	31,6	3 736	20,4	3 721	10,7	503	20,7	0	0,0	16 058	18,7
Technique	1 291	11,3	2 219	11,7	1 360	7,4	1 898	5,4	196	8,1	0	0,0	6 966	8,1
Soutien administratif	3 534	31,0	6 046	31,9	8 739	47,7	23 262	66,8	1 041	42,9	1	50,0	42 625	49,6
Exploitation	2 736	24,0	2 149	11,3	2 611	14,3	4 697	13,5	465	19,2	1	50,0	12 665	14,7
Total	11 406	100,0	18 978	100,0	18 319	100,0	34 829	100,0	2 428	100,0	2	100,0	85 983	100,0

1986

Gestion	65	0,9	651	4,6	488	2,9	0	0,0	6	0,3	0	0,0	1 210	1,6
Scientifique et professionnelle	1 130	14,8	1 897	13,4	1 339	8,0	1 464	4,2	195	8,4	1	50,0	6 031	7,9
Administration et service extérieur	1 326	17,4	3 940	27,8	3 598	21,4	3 675	10,5	520	22,5	0	0,0	13 070	17,2
Technique	748	9,8	1 819	12,8	1 404	8,4	2 039	5,8	179	7,7	0	0,0	6 195	8,1
Soutien administratif	2 242	29,4	4 051	28,6	7 699	45,8	23 181	66,0	1 030	44,5	0	0,0	38 245	50,2
Exploitation	2 077	27,2	1 814	12,8	2 274	13,5	4 777	13,6	384	16,6	1	50,0	11 338	14,9
Total	7 627	100,0	14 172	100,0	16 802	100,0	35 136	100,0	2 314	100,0	2	100,0	76 140	100,0

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

–Les relevés 26 à 30 donnent plus de détails sur les nominations à la Fonction publique et sur les divers types de nominations *au sein de* la Fonction publique (à l'exception des rétrogradations: 2 en 1985 et 2 en 1986).

26 Nominations à la Fonction publique, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion	43	7	9	6	50	76,9	15	23,1	52	80,0	13	20,0	65
Scientifique et professionnelle	462	85	441	86	572	50,6	552	48,8	903	84,1	171	15,9	1 130
Administration et service extérieur	600	173	418	112	788	59,3	538	40,6	1 018	78,1	285	21,9	1 326
Technique	440	130	113	39	586	78,6	158	21,2	553	76,6	169	23,4	746
Soutien administratif	278	69	1 353	493	354	15,8	1 882	83,9	1 631	74,4	562	25,6	2 242
Exploitation	1 286	328	332	102	1 637	78,8	436	21,0	1 618	79,0	430	21,0	2 077
Total	3 133	792	2 667	838	4 010	52,6	3 596	47,1	5 814	78,1	1 630	21,9	7 627

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

27 Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	440	109	79	23	**549**	84,3	**102**	15,7	**519**	79,7	**132**	20,3	**651**
Scientifique et professionnelle	1 072	318	392	114	**1 390**	73,3	**506**	26,7	**1 464**	77,2	**432**	22,8	**1 897**
Administration et service extérieur	1 401	597	1 349	591	**2 000**	50,8	**1 940**	49,2	**2 750**	69,8	**1 188**	30,2	**3 940**
Technique	1 147	320	269	78	**1 471**	80,9	**348**	19,1	**1 416**	78,1	**398**	21,9	**1 819**
Soutien administratif	382	185	2 302	1 173	**568**	14,0	**3 479**	85,9	**2 684**	66,4	**1 358**	33,6	**4 051**
Exploitation	1 094	460	167	91	**1 555**	85,7	**258**	14,2	**1 261**	69,6	**551**	30,4	**1 814**
Total	**5 536**	**1 989**	**4 558**	**2 070**	7 533	**53,2**	6 633	**46,8**	**10 094**	**71,3**	**4 059**	**28,7**	**14 172**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

28 Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	329	96	46	17	**425**	87,1	**63**	12,9	**375**	76,8	**113**	23,2	**488**
Scientifique et professionnelle	639	179	382	137	**819**	61,2	**520**	38,8	**1 021**	76,4	**316**	23,6	**1 339**
Administration et service extérieur	1 469	625	1 096	407	**2 094**	58,2	**1 503**	41,8	**2 565**	71,3	**1 032**	28,7	**3 598**
Technique	763	342	214	79	**1 110**	79,1	**293**	20,9	**977**	69,9	**421**	30,1	**1 404**
Soutien administratif	727	391	4 008	2 535	**1 128**	14,7	**6 554**	85,1	**4 737**	61,8	**2 926**	38,2	**7 699**
Exploitation	1 228	551	366	113	**1 789**	78,7	**481**	21,2	**1 594**	70,6	**664**	29,4	**2 274**
Total	**5 155**	**2 184**	**6 112**	**3 288**	7 365	**43,8**	9 414	**56,0**	**11 269**	**67,3**	**5 472**	**32,7**	**16 802**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

29 Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Scientifique et professionnelle	571	170	537	176	**745**	50,9	**718**	49,0	**1 108**	76,2	**346**	23,8	**1 464**
Administration et service extérieur	1 269	531	1 321	536	**1 805**	49,1	**1 857**	50,5	**2 591**	70,8	**1 067**	29,2	**3 675**
Technique	1 058	258	531	160	**1 334**	65,4	**695**	34,1	**1 590**	79,2	**418**	20,8	**2 039**
Soutien administratif	2 555	1 487	11 708	7 280	**4 049**	17,5	**19 074**	82,3	**14 264**	61,9	**8 768**	38,1	**23 181**
Exploitation	3 558	618	414	145	**4 203**	88,0	**560**	11,7	**3 972**	83,9	**763**	16,1	**4 777**
Total	**9 011**	**3 064**	**14 511**	**8 297**	**12 136**	**34,5**	**22 904**	**65,2**	**23 525**	**67,4**	**11 362**	**32,6**	35 136

Nota:–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

30 Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion	4	2	0	0	**6**	100,0	**0**	0,0	**4**	66,7	**2**	33,3	**6**
Scientifique et professionnelle	104	28	48	15	**132**	67,7	**63**	32,3	**152**	77,9	**43**	22,1	**195**
Administration et service extérieur	212	110	134	63	**323**	62,1	**197**	37,9	**346**	66,7	**173**	33,3	**520**
Technique	118	27	25	9	**145**	81,0	**34**	19,0	**143**	79,9	**36**	20,1	**179**
Soutien administratif	93	69	593	272	**163**	15,8	**866**	84,1	**686**	66,8	**341**	33,2	**1 030**
Exploitation	245	97	30	11	**343**	89,3	**41**	10,7	**275**	71,8	**108**	28,2	**384**
Total	**776**	**333**	**830**	**370**	**1 112**	**48,1**	**1 201**	**51,9**	**1 606**	**69,6**	**703**	**30,4**	2 314

Nota:–L addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

31 Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1986

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
Mobilité professionnelle	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Intraministérielle	13 349	94,2	15 061	89,6	35 060	99,8	1 799	77,7	0	100,0	65 274	95,4
Interministérielle	823	5,8	1 741	10,4	76	0,2	515	22,3	1	0,0	3 157	4,6
Total	14 172	100,0	16 802	100,0	35 136	100,0	2 314	100,0	1	100,0	68 431	100,0
Dans un même groupe ou sous-groupe	9 500	67,0	16 500	98,2	35 055	99,8	986	42,6	0	50,0	62 042	90,7
Dans un autre groupe ou sous-groupe	4 672	33,0	302	1,8	81	0,2	1 328	57,4	1	50,0	6 389	9,3
Total	14 172	100,0	16 802	100,0	35 136	100,0	2 314	100,0	1	100,0	68 431	100,0
Période indéterminée à période indéterminée	11 952	84,3	9 179	54,6	69	0,2	1 615	69,8	1	50,0	22 830	33,3
Période déterminée à période déterminée	1 112	7,8	4 583	27,3	35 003	99,6	345	14,9	0	0,0	41 043	60,0
Période déterminée à période indéterminée	998	7,0	2 765	16,5	28	0,1	204	8,8	0	0,0	3 996	5,8
Période indéterminée à période déterminée	94	0,7	260	1,5	33	0,1	149	6,4	1	50,0	537	0,8
Total	14 172	100,0	16 802	100,0	35 136	100,0	2 314	100,0	1	100,0	68 431	100,0

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité de nomination ou la mobilité professionnelle quant à la période de nomination.

32 Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *au sein de* la Fonction publique selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1986

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
Mode de sélection	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avec concours												
• Affiche	6 445	45,5	2 385	14,2	1 250	3,6	304	13,1	0	0,0	10 387	15,2
• Répertoire	1 909	13,5	2 809	16,7	10 606	30,2	305	13,2	0	0,0	15 629	22,8
Sans concours												
• Reclassification	3 838	27,1	65	0,4	11	0,0	76	3,3	0	0,0	3 990	5,8
• Autres modalités	1 980	14,0	11 533	68,6	23 266	66,2	1 629	70,4	2	100,0	38 412	56,1
Total	14 172	100,0	16 802	100,0	35 136	100,0	2 314	100,0	2	100,0	68 431	100,0

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

33 Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1986

	À la Fonction publique					*Au sein de* la Fonction publique						
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones			Total global	
Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Gestion												
Bilingue impératif	12	57,1	9	42,9	**21**	139	53,5	121	46,5	**260**	**281**	**23,2**
Bilingue non impératif	29	87,9	4	12,1	**33**	595	82,6	125	17,4	**720**	**753**	**62,2**
Anglais	10	100,0	0	0,0	**10**	163	99,4	1	0,6	**164**	**174**	**14,4**
Français	0	0,0	0	0,0	**0**	0	0,0	0	0,0	**0**	**0**	**0,0**
Anglais ou français	1	100,0	0	0,0	**1**	1	100,0	0	0,0	**1**	**2**	**0,2**
Total	**52**	**80,0**	**13**	**20,0**	65	**898**	**78,4**	**247**	**21,6**	1 145	**1 210**	**100,0**
Scientifique et professionnelle												
Bilingue impératif	55	45,5	66	54,5	**121**	197	29,9	462	70,1	**659**	**783**	**13,0**
Bilingue non impératif	18	51,4	17	48,6	**35**	333	54,1	283	45,9	**616**	**652**	**10,8**
Anglais	746	96,5	27	3,5	**773**	2 993	96,4	111	3,6	**3 104**	**3 946**	**65,4**
Français	3	9,4	29	90,6	**32**	9	4,2	203	95,8	**212**	**245**	**4,1**
Anglais ou français	81	73,0	30	27,0	**111**	214	73,5	77	26,5	**291**	**402**	**6,7**
Total	**903**	**84,1**	**171**	**15,9**	1 130	**3 746**	**76,7**	**1 137**	**23,3**	4 896	**6 031**	**100,0**
Administration et service extérieur												
Bilingue impératif	69	33,2	139	66,8	**208**	857	33,4	1 709	66,6	**2 566**	**2 786**	**21,3**
Bilingue non impératif	21	40,4	31	59,6	**52**	892	50,6	872	49,4	**1 764**	**1 816**	**13,9**
Anglais	854	95,2	43	4,8	**897**	6 191	96,7	214	3,3	**6 405**	**7 337**	**56,1**
Français	1	1,9	53	98,1	**54**	2	0,3	576	99,7	**578**	**636**	**4,9**
Anglais ou français	48	76,2	15	23,8	**63**	231	78,3	64	21,7	**295**	**361**	**2,8**
Total	**1 028**	**78,1**	**285**	**21,9**	1 326	**8 252**	**70,5**	**3 460**	**29,5**	11 733	**13 070**	**100,0**
Technique												
Bilingue impératif	9	20,5	35	79,5	**44**	95	27,2	254	72,8	**349**	**397**	**6,4**
Bilingue non impératif	13	20,0	52	80,0	**65**	150	31,9	320	68,1	**470**	**535**	**8,6**
Anglais	478	95,0	25	5,0	**503**	3 633	95,6	168	4,4	**3 801**	**4 370**	**70,5**
Français	0	0,0	36	100,0	**36**	14	3,0	446	97,0	**460**	**498**	**8,0**
Anglais ou français	52	71,2	21	28,8	**73**	224	73,4	81	26,6	**305**	**380**	**6,1**
Total	**553**	**76,6**	**169**	**23,4**	746	**4 126**	**76,4**	**1 273**	**23,6**	5 441	**6 195**	**100,0**
Soutien administratif												
Bilingue impératif	113	25,8	325	74,2	**438**	1 268	19,9	5 117	80,1	**6 385**	**6 873**	**18,0**
Bilingue non impératif	11	31,4	24	68,6	**35**	450	32,5	936	67,5	**1 386**	**1 425**	**3,7**
Anglais	1 413	94,6	81	5,4	**1 494**	19 071	93,3	1 372	6,7	**20 443**	**22 116**	**57,8**
Français	4	4,9	78	95,1	**82**	84	1,7	4 971	98,3	**5 055**	**5 177**	**13,5**
Anglais ou français	81	62,3	49	37,7	**130**	1 417	59,3	974	40,7	**2 391**	**2 533**	**6,6**
Total	**1 631**	**74,4**	**562**	**25,6**	2 242	**22 371**	**62,6**	**13 393**	**37,4**	35 961	**38 245**	**100,0**
Exploitation												
Bilingue impératif	23	57,5	17	42,5	**40**	77	27,3	205	72,7	**282**	**322**	**2,8**
Bilingue non impératif	3	30,0	7	70,0	**10**	46	25,8	132	74,2	**178**	**188**	**1,7**
Anglais	1 520	97,5	39	2,5	**1 559**	6 493	97,6	157	2,4	**6 650**	**8 292**	**73,1**
Français	5	1,6	315	98,4	**320**	26	2,0	1 268	98,0	**1 294**	**1 628**	**14,4**
Anglais ou français	67	57,3	50	42,7	**117**	450	58,4	321	41,6	**771**	**892**	**7,9**
Total	**1 618**	**79,0**	**430**	**21,0**	2 077	**7 103**	**77,3**	**2 086**	**22,7**	9 250	**11 338**	**100,0**
Toutes les catégories												
Bilingue impératif	281	32,2	591	67,8	**872**	2 633	25,1	7 868	74,9	**10 501**	**11 442**	**15,0**
Bilingue non impératif	95	41,3	135	58,7	**230**	2 466	48,0	2 669	52,0	**5 135**	**5 370**	**7,1**
Anglais	5 060	95,9	215	4,1	**5 275**	38 548	95,0	2 023	5,0	**40 571**	**46 285**	**60,8**
Français	13	2,5	511	97,5	**524**	135	1,8	7 464	98,2	**7 599**	**8 184**	**10,7**
Anglais ou français	330	66,7	165	33,3	**495**	2 537	62,6	1 517	37,4	**4 054**	**4 570**	**6,0**
Total global	**5 814**	**76,1**	**1 630**	**21,9**	7 627	**46 500**	**68,3**	**21 597**	**31,7**	68 431	**76 140**	**100,0**

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (*à* ou *au sein de* la Fonction publique) ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

34 Nominations et postes bilingues à dotation «impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations à et au *sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1986

		Anglophones		Francophones		Total	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Période indéterminée	**149**	98,7	**128**	98,5	**277**	98,6
	Période déterminée	**2**	1,3	**2**	1,5	**4**	1,4
	Total	**151**	**100,0**	**130**	**100,0**	**281**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Période indéterminée	**123**	48,8	**270**	51,1	**393**	50,2
	Période déterminée	**128**	50,8	**258**	48,9	**389**	49,7
	Total	**252**	**100,0**	**528**	**100,0**	**783**	**100,0**
Administration et service extérieur	Période indéterminée	**502**	54,2	**987**	53,4	**1 490**	53,5
	Période déterminée	**424**	45,7	**863**	46,6	**1 296**	46,5
	Total	**927**	**100,0**	**1 850**	**100,0**	**2 786**	**100,0**
Technique	Période indéterminée	**54**	51,9	**137**	47,4	**192**	48,4
	Période déterminée	**50**	48,1	**152**	52,6	**205**	51,6
	Total	**104**	**100,0**	**289**	**100,0**	**397**	**100,0**
Soutien administratif	Période indéterminée	**381**	27,6	**1 229**	22,6	**1 612**	23,5
	Période déterminée	**1 001**	72,4	**4 221**	77,4	**5 261**	76,5
	Total	**1 382**	**100,0**	**5 450**	**100,0**	**6 973**	**100,0**
Exploitation	Période indéterminée	**62**	62,0	**135**	60,8	**197**	61,2
	Période déterminée	**37**	37,0	**87**	39,2	**124**	38,5
	Total	**100**	**100,0**	**222**	**100,0**	**322**	**100,0**
Toutes les catégories	Période indéterminée	**1 271**	43,6	**2 886**	34,1	**4 161**	36,4
	Période déterminée	**1 642**	56,3	**5 583**	65,9	**7 278**	63,6
	Total global	**2 916**	**100,0**	**8 469**	**100,0**	**11 442**	**100,0**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

35 Nominations et postes bilingues à dotation «non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations *à* et *au sein de* la Fonction publique à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Anglophones		Francophones		Total	
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	**417**	66,8	**125**	96,9	**542**	72,0
	Doivent satisfaire	**107**	17,1	**3**	2,3	**110**	14,6
	N'ont pas à satisfaire	**100**	16,0	**1**	0,8	**101**	13,4
	Total	**624**	**100,0**	**129**	**100,0**	753	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	**218**	61,9	**268**	89,3	**486**	74,5
	Doivent satisfaire	**73**	20,7	**17**	5,7	**90**	13,8
	N'ont pas à satisfaire	**61**	17,3	**15**	5,0	**76**	11,7
	Total	352	**100,0**	300	**100,0**	652	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	**591**	64,7	**831**	92,0	**1 422**	78,3
	Doivent satisfaire	**205**	22,5	**41**	4,5	**246**	13,5
	N'ont pas à satisfaire	**114**	12,5	**30**	3,3	**144**	7,9
	Total	913	**100,0**	903	**100,0**	1 816	**100,0**
Technique	Ont satisfait	**90**	55,2	**331**	89,0	**421**	78,7
	Doivent satisfaire	**39**	23,9	**31**	8,3	**70**	13,1
	N'ont pas à satisfaire	**33**	20,2	**9**	2,4	**42**	7,9
	Total	163	**100,0**	372	**100,0**	535	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	**287**	62,1	**867**	90,3	**1 155**	81,1
	Doivent satisfaire	**117**	25,3	**59**	6,1	**178**	12,5
	N'ont pas à satisfaire	**55**	11,9	**31**	3,2	**86**	6,0
	Total	462	**100,0**	960	**100,0**	1 425	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	**21**	42,9	**114**	82,0	**135**	71,8
	Doivent satisfaire	**19**	38,8	**16**	11,5	**35**	18,6
	N'ont pas à satisfaire	**9**	18,4	**9**	6,5	**18**	9,6
	Total	49	**100,0**	139	**100,0**	188	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	**1 624**	63,4	**2 537**	90,5	**4 162**	77,5
	Doivent satisfaire	**560**	21,8	**167**	6,0	**729**	13,6
	N'ont pas à satisfaire	**372**	14,5	**95**	3,4	**467**	8,7
	Total global	**2 563**	**100,0**	**2 804**	**100,0**	5 370	**100,0**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la situation linguistique du titulaire ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

36 Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région [illegible]

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats selon la région, 1986

Région	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles[a]		Nombre total des candidats répertoriés
	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	
Terre-Neuve	108	21,5	20	4,0	48	9,6	7	1,4	[illegible]
Île-du-Prince-Édouard	64	39,0	15	9,2	33	20,1	0	0,0	[illegible]
Nouvelle-Écosse	469	29,8	69	4,4	55	3,5	105	6,7	[illegible]
Nouveau-Brunswick	241	27,5	51	5,8	41	4,7	4	0,5	[illegible]
Québec (sauf RCN)	2 381	40,4	232	3,9	314	5,3	117	2,0	[illegible]
Région de la Capitale nationale	6 378	56,2	474	4,2	834	7,4	251	2,2	[illegible]
Ontario (sauf RCN)	1 518	37,2	255	6,2	98	2,4	42	1,0	[illegible]
Manitoba	546	35,4	160	10,4	74	4,8	20	1,3	[illegible]
Saskatchewan	752	42,8	280	15,9	70	4,0	17	1,0	[illegible]
Alberta	771	37,1	192	9,2	70	3,4	27	1,3	[illegible]
Colombie-Britannique	1 130	34,2	336	10,2	191	5,8	4	0,1	[illegible]
Yukon	8	25,0	2	6,3	0	0,0	0	0,0	[illegible]
Territoires du Nord-Ouest	107	37,9	93	33,0	2	0,7	0	0,0	[illegible]
Total	**14 473**	**43,3**	**2 179**	**6,5**	**1 831**	**5,5**	**597**	**1,8**	**33 437**

[a] Voir Lexique, p. 132, pour la définition de minorités visibles.

37 Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université et des nominations faites dans le cadre du programme de recrutement dans les universités, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Région	Diplômés[a]				Nominations											
			Total		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Hommes	Femmes	N.	%	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	972	1 049	[illegible]	[illegible]	15	0	6	0	15	71,4	6	28,6	21	100,0	0	0,0	[illegible]	[illegible]
Île-du-Prince-Édouard	126	138	[illegible]	[illegible]	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	[illegible]	[illegible]
Nouvelle-Écosse	2 490	2 699	[illegible]	[illegible]	19	0	33	2	19	35,2	35	64,8	52	96,3	2	3,7	[illegible]	[illegible]
Nouveau-Brunswick	1 349	1 407	[illegible]	[illegible]	12	5	14	3	17	50,0	17	50,0	26	76,5	8	23,5	[illegible]	[illegible]
Québec	13 749	12 961	[illegible]	[illegible]	14	77	14	80	91	49,2	94	50,8	28	15,1	157	84,9	[illegible]	[illegible]
Ontario	24 945	25 877	[illegible]	[illegible]	169	37	174	32	206	50,0	206	50,0	343	83,3	69	16,7	[illegible]	[illegible]
Manitoba	2 784	2 565	[illegible]	[illegible]	13	0	13	0	13	46,4	15	53,6	26	92,9	2	7,1	[illegible]	[illegible]
Saskatchewan	1 945	2 045	[illegible]	[illegible]	10	0	19	0	10	34,5	19	65,5	29	100,0	0	0,0	[illegible]	[illegible]
Alberta	4 308	4 584	[illegible]	[illegible]	20	0	13	0	20	60,6	13	39,4	33	100,0	0	0,0	[illegible]	[illegible]
Colombie-Britannique	4 471	4 194	[illegible]	[illegible]	40	1	50	1	41	44,6	51	55,4	90	97,8	2	2,2	[illegible]	[illegible]
Étranger[b]	0	0	[illegible]	[illegible]	6	0	8	0	6	42,9	8	57,1	14	100,0	0	0,0	[illegible]	[illegible]
Total	**57 139**	**57 519**	**114 658**	**100,0**	[illegible]				[illegible]				[illegible]				**903**	**100,0**

[a] Les données pour les diplômés de 1985 proviennent de Statistique Canada.
[b] Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

38 Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Nominations liées aux programmes de recrutement dans les universités selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	89	30	140	32	**119**	40,9	**172**	59,1	**229**	78,7	**62**	21,3	**291**	32,3
Service extérieur	19	6	9	3	**25**	67,6	**12**	32,4	**28**	75,7	**9**	24,3	**37**	4,1
Vérification et comptabilité[a]	19	16	28	21	**35**	41,7	**49**	58,3	**47**	56,0	**37**	44,0	**84**	9,3
Sciences pures et appliquées	117	34	116	35	**151**	50,0	**151**	50,0	**233**	77,2	**69**	22,8	**302**	33,4
Informatique	32	19	14	9	**51**	68,9	**23**	31,1	**46**	62,2	**28**	37,8	**74**	8,2
Socio-économique[b]	43	15	37	20	**58**	50,4	**57**	49,6	**80**	69,6	**35**	30,4	**115**	12,7
Total	**319**	**120**	**344**	**120**	439	**48,6**	464	**51,4**	663	**73,4**	240	**26,6**	903	**100,0**

[a] Comprend 13 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.
[b] Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

39 Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Nominations liées au programme de recrutement dans les cégeps et les collèges communautaires selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences de la gestion	33	9	30	16	**42**	47,7	**46**	52,3	**63**	71,6	**25**	28,4	**88**	**27,3**
Sciences pures et appliquées[a]	37	32	68	29	**69**	41,6	**97**	58,4	**105**	63,3	**61**	36,7	**166**	**51,6**
Informatique	19	23	10	16	**42**	61,8	**26**	38,2	**29**	42,6	**39**	57,4	**68**	**21,1**
Total	**89**	**64**	**108**	**61**	**153**	**47,5**	**169**	**52,5**	**197**	**61,2**	**125**	**38,8**	**322**	**100,0**

[a] Comprend les nominations de 92 infirmières dans le secteur des sciences pures et appliquées dont 89 à Santé nationale et Bien-être social et 3 aux Affaires des anciens combattants, ainsi que 14 contrôleurs de trafic aérien en formation à Transports Canada.

40 Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1986

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Maison d'enseignement														
Université	1 680	623	1 613	631	**2 303**	50,6	**2 244**	49,4	**3 293**	72,4	**1 254**	27,6	**4 547**	**84,6**
Collège communautaire et cégep	285	148	220	176	**433**	52,2	**396**	47,8	**505**	60,9	**324**	39,1	**829**	**15,4**
Total	**1 965**	**771**	**1 833**	**807**	2 736	**50,9**	2 640	**49,1**	3 798	**70,6**	1 578	**29,4**	5 376	**100,0**

Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Motif et catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Réorganisation													
Gestion	5	2	0	0	**7**	100,0	**0**	0,0	**5**	71,0	**2**	29,0	**7**
Scientifique et professionnelle	47	13	27	10	**60**	62,0	**37**	38,0	**74**	76,0	**23**	24,0	**97**
Administration et service extérieur	53	31	57	30	**84**	49,0	**87**	51,0	**110**	64,0	**61**	36,0	**171**
Technique	32	8	12	3	**40**	73,0	**15**	27,0	**44**	80,0	**11**	20,0	**55**
Soutien administratif	12	7	107	29	**19**	12,0	**136**	88,0	**119**	77,0	**36**	23,0	**155**
Exploitation	87	36	31	14	**123**	73,0	**45**	27,0	**118**	70,0	**50**	30,0	**168**
Total	**236**	**97**	**234**	**86**	333	**51,0**	320	**49,0**	470	**72,0**	183	**28,0**	653
Privatisation													
Gestion	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Scientifique et professionnelle	15	0	41	1	**15**	26,0	**42**	74,0	**56**	98,0	**1**	2,0	**57**
Administration et service extérieur	23	0	16	0	**23**	59,0	**16**	41,0	**39**	100,0	**0**	0,0	**39**
Technique	5	0	4	0	**5**	56,0	**4**	44,0	**9**	100,0	**0**	0,0	**9**
Soutien administratif	1	0	28	2	**1**	3,0	**30**	97,0	**29**	94,0	**2**	6,0	**31**
Exploitation	104	3	50	0	**107**	68,0	**50**	32,0	**154**	98,0	**3**	2,0	**157**
Total	**149**	**3**	**139**	**3**	152	**52,0**	142	**48,0**	288	**98,0**	6	**2,0**	294
Décentralisation													
Gestion	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	4	0	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**4**	100,0	**0**	0,0	**4**
Administration et service extérieur	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Technique	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Soutien administratif	0	0	2	2	**0**	0,0	**4**	100,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
Exploitation	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Total	**4**	**0**	**2**	**2**	4	**50,0**	4	**50,0**	6	**75,0**	2	**25,0**	8
Tous les motifs													
Gestion	6	2	0	0	**8**	100,0	**0**	0,0	**6**	75,0	**2**	25,0	**8**
Scientifique et professionnelle	66	13	68	11	**79**	50,0	**79**	50,0	**134**	85,0	**24**	15,0	**158**
Administration et service extérieur	76	31	73	30	**107**	51,0	**103**	49,0	**149**	71,0	**61**	29,0	**210**
Technique	37	8	16	3	**45**	70,0	**19**	30,0	**53**	83,0	**11**	17,0	**64**
Soutien administratif	13	7	137	33	**20**	11,0	**170**	89,0	**150**	79,0	**40**	21,0	**190**
Exploitation	191	39	81	14	**230**	71,0	**95**	29,0	**272**	84,0	**53**	16,0	**325**
Total global	**389**	**100**	**375**	**91**	489	**51,0**	466	**49,0**	764	**80,0**	191	**20,0**	955

42 Cessations d'emploi et motif
Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1986

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	
• inconduite	87
• incompétence ou incapacité	83
• abandon de poste	69
Renvoi en cours de stage	213
Révocation de la nomination	8
Retraite	
• âge légal (65 ans et plus)	1 227
• volontaire (55 à 64 ans)	3 131
• raison de santé	666
Fin de période déterminée	6 253
Décès	473
Démission	8 262
Total[a]	**20 507**

[a] Ces données incluent 35 cessations d'emploi dont le motif n'a pas été précisé.

43 Cessations d'emploi, motif et lieu de travail
Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1986

	Lieu de travail							
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Renvoi								
• inconduite	1	0	1	2	25	4	9	15
• incompétence ou incapacité	0	1	1	0	48	2	13	17
• abandon de poste	0	0	0	0	18	3	17	8
Renvoi en cours de stage	0	0	30	2	28	7	50	38
Révocation de la nomination	1	0	0	0	1	0	1	3
Retraite								
• âge légal (65 et plus)	26	11	107	30	106	65	285	293
• volontaire (55 à 64 ans)	33	28	199	95	435	214	777	543
• raison de santé	31	11	89	33	66	26	130	119
Fin de période déterminée	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 080
Décès	12	0	34	12	64	28	105	97
Démission	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Total[a]	**459**	**143**	**1 150**	557	**2 787**	**1 194**	**4 093**	3 774

[a] Ces données incluent 35 cessations d'emploi dont le motif n'a pas été précisé.

suite du relevé 43

Lieu de travail							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
2	1	9	17	0	1	0	87
4	4	9	14	0	1	0	83
2	1	7	5	1	6	1	69
15	5	18	16	1	3	0	213
0	0	0	1	0	1	0	8
67	36	79	106	3	2	11	1 227
139	81	176	378	5	5	23	3 331
31	27	41	62	0	0	0	666
380	180	382	767	23	52	3	6 253
19	8	38	38	3	9	6	473
481	320	881	927	134	260	17	8 262
1 140	663	1 641	2 331	170	340	61	20 507

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Renvoi	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Retraite	243	58	1	3	**301**	98,7	**4**	1,3	**244**	80,0	**61**	20,0	**305**
Fin de période déterminée	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Décès	11	1	0	0	**12**	100,0	**0**	0,0	**11**	91,7	**1**	8,3	**12**
Démission	45	16	8	6	**62**	81,6	**14**	18,4	**53**	70,7	**22**	29,3	**76**
Total	**300**	**76**	**9**	**9**	**377**	**95,4**	**18**	**4,6**	**309**	**78,4**	**85**	**21,6**	**395**
Scientifique et professionnelle													
Renvoi	7	10	3	1	**17**	81,0	**4**	19,0	**10**	47,6	**11**	52,4	**21**
Renvoi en cours de stage	7	6	5	0	**13**	72,2	**5**	27,8	**12**	66,7	**6**	33,3	**18**
Révocation de la nomination	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Retraite	274	55	37	13	**331**	85,8	**55**	14,2	**311**	82,1	**68**	17,9	**386**
Fin de période déterminée	138	28	136	44	**181**	48,1	**195**	51,9	**274**	79,2	**72**	20,8	**376**
Décès	20	8	7	1	**28**	75,7	**9**	24,3	**27**	75,0	**9**	25,0	**37**
Démission	371	90	421	63	**467**	47,2	**522**	52,8	**792**	83,8	**153**	16,2	**989**
Total	**817**	**197**	**610**	**122**	**1 037**	**56,7**	**791**	**43,3**	**1 427**	**81,7**	**319**	**18,3**	**1 828**
Administration et service extérieur													
Renvoi	20	11	7	1	**31**	77,5	**9**	22,5	**27**	69,2	**12**	30,8	**40**
Renvoi en cours de stage	19	5	7	3	**24**	68,6	**10**	28,6	**26**	76,5	**8**	23,5	**35**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Retraite	709	169	169	52	**880**	79,9	**221**	20,1	**878**	79,9	**221**	20,1	**1 102**
Fin de période déterminée	218	113	323	122	**337**	42,3	**455**	57,2	**542**	69,8	**235**	30,2	**796**
Décès	68	27	19	5	**96**	80,0	**24**	20,0	**87**	73,1	**32**	26,9	**120**
Démission	634	193	550	143	**837**	54,4	**700**	45,5	**1 184**	77,9	**336**	22,1	**1 538**
Total	**1 669**	**518**	**1 075**	**326**	**2 206**	**60,7**	**1 419**	**39,1**	**2 745**	**76,5**	**844**	**23,5**	**3 632**
Technique													
Renvoi	11	8	4	1	**19**	79,2	**5**	20,8	**15**	62,5	**9**	37,5	**24**
Renvoi en cours de stage	28	10	5	4	**39**	81,3	**9**	18,8	**33**	70,2	**14**	29,8	**48**
Révocation de la nomination	2	1	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	**2**	66,7	**1**	33,3	**3**
Retraite	473	87	26	5	**560**	94,8	**31**	5,2	**499**	84,4	**92**	15,6	**591**
Fin de période déterminée	179	47	88	39	**248**	64,8	**131**	34,2	**267**	75,6	**86**	24,4	**383**
Décès	39	14	1	0	**53**	98,1	**1**	1,9	**40**	74,1	**14**	25,9	**54**
Démission	332	83	135	33	**419**	71,1	**169**	28,7	**467**	80,1	**116**	19,9	**589**
Total	**1 064**	**250**	**259**	**82**	**1 341**	**79,3**	**346**	**20,4**	**1 323**	**79,9**	**332**	**20,1**	**1 692**
Soutien administratif													
Renvoi	8	7	34	18	**17**	24,6	**52**	75,4	**42**	62,7	**25**	37,3	**69**
Renvoi en cours de stage	9	3	35	18	**12**	18,2	**54**	81,8	**44**	67,7	**21**	32,3	**66**
Révocation de la nomination	1	0	1	0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Retraite	164	57	652	174	**222**	21,1	**830**	78,9	**816**	77,9	**231**	22,1	**1 052**
Fin de période déterminée	348	187	1 704	932	**569**	16,9	**2 782**	82,6	**2 054**	64,7	**1 119**	35,3	**3 370**
Décès	28	7	54	14	**35**	33,3	**70**	66,7	**82**	79,6	**21**	20,4	**105**
Démission	334	114	2 280	786	**459**	12,7	**3 143**	87,1	**2 614**	74,4	**900**	25,6	**3 607**
Total	**892**	**375**	**4 761**	**1 942**	**1 315**	**15,9**	**6 933**	**83,8**	**5 655**	**78,9**	**2 317**	**29,1**	**8 272**
Exploitation													
Renvoi	55	51	6	2	**107**	93,0	**8**	7,0	**61**	53,5	**53**	46,5	**115**
Renvoi en cours de stage	19	13	6	4	**35**	76,1	**11**	23,9	**25**	59,5	**17**	40,5	**46**
Révocation de la nomination	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Retraite	1 144	302	102	32	**1 449**	91,5	**134**	8,5	**1 246**	78,9	**334**	21,1	**1 583**
Fin de période déterminée	658	181	160	39	**1 004**	77,5	**284**	21,9	**818**	78,8	**220**	21,2	**1 295**
Décès	109	24	7	2	**136**	93,8	**9**	6,2	**116**	81,7	**26**	18,3	**145**
Démission	810	195	304	74	**1 035**	72,4	**394**	27,6	**6 245**	77,6	**1 801**	22,4	**1 430**
Total	**2 798**	**766**	**585**	**153**	**3 769**	**81,6**	**840**	**18,2**	**3 383**	**78,6**	**919**	**21,4**	**4 617**

suite du relevé 44

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	Total
Toutes les catégories													
Renvoi	102	87	54	23	**192**	71,1	**78**	28,9	**156**	58,6	**110**	41,4	**270**
Renvoi en cours de stage	82	37	58	29	**123**	57,7	**89**	41,8	**140**	68,0	**66**	32,0	**213**
Révocation de la nomination	5	1	2	0	**6**	75,0	**2**	25,0	**7**	87,5	**1**	12,5	**8**
Retraite	3 008	730	989	279	**3 746**	74,6	**1 277**	25,4	**3 997**	79,8	**1 009**	20,2	**5 024**
Fin de période déterminée	1 546	559	2 417	1 178	**2 355**	37,7	**3 864**	61,8	**3 966**	69,5	**1 737**	30,5	**6 253**
Décès	275	81	88	22	**360**	76,1	**113**	23,9	**363**	77,9	**103**	22,1	**473**
Démission	2 538	692	3 707	1 109	**3 295**	39,9	**4 959**	60,0	**6 245**	77,6	**1 801**	22,4	**8 262**
Total global	**7 559**	**2 187**	**7 316**	**2 640**	**10 080**	**49,2**	**10 383**	**50,6**	**14 878**	**75,5**	**4 827**	**24,5**	**20 507**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

45 Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1986

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	Total
Terre-Neuve	239	2	202	3	**249**	54,2	**210**	45,8	**441**	98,9	**5**	1,1	**459**
Île-du-Prince-Édouard	70	4	56	12	**74**	51,7	**69**	48,3	**126**	88,7	**16**	11,3	**143**
Nouvelle-Écosse	702	36	334	25	**750**	65,2	**393**	34,2	**1 038**	94,4	**61**	5,6	**1 150**
Nouveau-Brunswick	219	55	146	109	**288**	51,7	**269**	48,3	**365**	69,0	**164**	31,0	**557**
Québec (sauf RCN)	109	1 261	94	1 180	**1 446**	51,9	**1 340**	48,1	**203**	7,7	**2 441**	92,3	**2 787**
Québec (RCN)	375	159	359	284	**538**	45,1	**651**	54,5	**734**	62,4	**443**	37,6	**1 194**
Ontario (RCN)	1 354	531	1 281	819	**1 934**	47,3	**2 155**	52,7	**2 635**	66,1	**1 350**	33,9	**4 093**
Ontario (sauf RCN)	1 615	71	1 768	117	**1 770**	46,9	**1 988**	52,7	**3383**	94,7	**188**	5,3	**3 774**
Manitoba	486	14	551	32	**518**	45,4	**616**	54,0	**1 037**	95,8	**46**	4,2	**1 140**
Saskatchewan	267	6	361	4	**280**	42,2	**383**	57,8	**628**	98,4	**10**	1,6	**663**
Alberta	706	21	818	31	**755**	46,0	**886**	54,0	**1 524**	96,7	**52**	3,3	**1 641**
Colombie-Britannique	1 164	12	1 079	20	**1 201**	51,5	**1 127**	48,3	**2 244**	98,6	**32**	1,4	**2 331**
Yukon	66	1	99	0	**69**	40,6	**101**	59,4	**165**	99,4	**1**	0,6	**170**
Territoires du Nord-Ouest	147	1	157	3	**155**	45,6	**183**	53,8	**304**	98,7	**4**	1,3	**340**
Étranger	39	13	8	1	**52**	85,2	**9**	14,8	**47**	77,0	**14**	23,0	**61**
Total	**7 559**	**2 187**	**7 316**	**2 640**	**10 080**	**49,2**	**10 383**	**50,6**	**14 878**	**75,5**	**4 827**	**24,5**	**20 507**

Nota: L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des employés dont la première langue officielle est connue.

Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1986

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Gestion								
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	5	3	3	12	57	158	25
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	1	0	0
Décès	0	0	0	0	0	3	5	1
Démission	0	0	3	1	5	15	39	3
Total	**1**	**5**	**6**	**4**	**17**	**77**	**202**	**29**
Scientifique et professionnelle								
Renvoi	0	0	0	0	9	0	6	2
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	5	1	5	2
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	2	4	14	10	56	22	103	67
Fin de période déterminée	1	1	20	13	63	27	74	34
Décès	1	0	1	0	6	0	13	9
Démission	14	4	24	19	97	32	199	191
Total	**18**	**9**	**59**	**42**	**236**	**82**	**400**	**305**
Administration et service extérieur								
Renvoi	0	1	0	0	8	1	7	6
Renvoi en cours de stage	0	0	1	0	3	3	8	9
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	10	8	44	29	117	152	260	227
Fin de période déterminée	15	4	35	25	131	70	125	194
Décès	0	0	2	2	18	14	28	23
Démission	17	12	48	21	124	197	346	300
Total	**42**	**25**	**130**	**77**	**401**	**437**	**775**	**759**
Technique								
Renvoi	0	0	0	1	9	1	3	7
Renvoi en cours de stage	0	0	23	0	4	0	10	2
Révocation de la nomination	0	0	0	0	1	0	1	1
Retraite	18	8	56	18	66	11	161	96
Fin de période déterminée	21	4	16	10	65	30	74	40
Décès	1	0	8	2	11	3	11	6
Démission	31	1	50	15	74	12	95	83
Total	**71**	**13**	**153**	**46**	**230**	**57**	**355**	**235**
Soutien administratif								
Renvoi	0	0	1	0	14	5	17	10
Renvoi en cours de stage	0	0	2	2	4	3	20	17
Révocation de la nomination	1	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	11	8	56	28	96	57	351	211
Fin de période déterminée	140	29	125	139	646	193	728	558
Décès	1	0	2	2	11	8	33	23
Démission	50	27	97	58	359	253	839	748
Total	**203**	**64**	**283**	**229**	**1 130**	**519**	**1 989**	**1 567**

suite du relevé 48

Lieu de travail							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
6	4	6	15	0	0	10	305
0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	1	0	0	0	2	12
3	1	1	3	0	1	1	76
9	**5**	**8**	**18**	**0**	**1**	**13**	395
1	2	0	1	0	0	0	21
3	0	2	0	0	0	0	18
0	0	0	1	0	0	0	1
26	13	32	36	0	1	0	386
34	8	37	50	5	9	0	376
2	1	3	1	0	0	0	37
114	61	91	74	23	44	2	989
180	**85**	**165**	163	**28**	54	**2**	1 828
1	1	6	8	0	0	1	40
1	2	4	4	0	0	0	35
0	0	0	0	0	0	0	0
47	40	48	106	0	2	12	1 102
22	26	31	112	0	5	1	796
5	2	11	8	3	2	2	120
79	56	135	156	14	22	10	1 538
155	127	**235**	394	**17**	31	**26**	3 632
0	1	1	1	0	0	0	24
8	0	0	0	0	1	0	48
0	0	0	0	0	0	0	3
27	15	38	72	2	3	0	591
23	6	35	49	2	8	0	383
3	1	3	5	0	0	0	54
38	19	62	56	18	35	0	589
99	42	**139**	183	**22**	47	**0**	1 692
1	1	6	14	0	0	0	69
3	2	6	7	0	0	0	66
0	0	0	0	0	1	0	2
52	19	46	111	2	0	4	1 052
241	82	142	320	8	17	1	3 370
4	2	8	7	0	2	2	105
170	118	337	437	37	73	4	3 607
471	224	**545**	896	**47**	93	**11**	8 272

suite du relevé 46

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Exploitation								
Renvoi	1	0	1	1	51	2	6	15
Renvoi en cours de stage	0	0	4	0	12	0	7	8
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	2
Retraite	48	17	222	70	260	6	154	329
Fin de période déterminée	42	7	162	42	213	6	65	253
Décès	9	0	21	6	18	0	15	35
Démission	21	3	109	40	219	8	85	236
Total	**121**	**27**	**519**	**159**	**773**	**22**	**332**	**878**
Toutes les catégories								
Renvoi	1	1	2	2	91	9	39	40
Renvoi en cours de stage	0	0	30	2	28	7	50	38
Révocation de la nomination	1	0	0	0	1	0	1	3
Retraite	90	50	395	158	607	305	1 192	955
Fin de période déterminée	221	45	358	229	1 118	327	1 087	1 080
Décès	12	0	34	12	64	28	105	97
Démission	134	47	331	154	878	517	1 617	1 561
Total global	**459**	**143**	**1 150**	**557**	**2 787**	**1 194**	**4 093**	**3 774**

Nota L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi ou le lieu de travail.

suite du relevé 46

Lieu de travail							
Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
5	**1**	12	**12**	1	**7**	0	**115**
0	**1**	6	**5**	1	**2**	0	**46**
0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**2**
79	**53**	126	**206**	4	**1**	8	**1 583**
60	**58**	137	**236**	5	**8**	1	**1 295**
5	**2**	12	**17**	0	**5**	0	**145**
77	**65**	255	**201**	38	**71**	0	**1 430**
226	**180**	**549**	**677**	**49**	**94**	**9**	**4 617**
8	**6**	25	**36**	1	**8**	1	**270**
15	**5**	18	**16**	1	**3**	0	**213**
0	**0**	0	**1**	0	**1**	0	**8**
237	**144**	296	**546**	8	**7**	34	**5 024**
380	**180**	382	**767**	23	**52**	3	**6 253**
19	**8**	38	**38**	3	**9**	6	**473**
481	**320**	881	**927**	134	**260**	17	**8 262**
1 140	**663**	**1 641**	**2 331**	**170**	**340**	**61**	**20 507**

47 Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1986

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Catégorie professionnelle	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu*	**Total**
Gestion	0	**0**	0	**6**	2	**4**	3	**15**
Scientifique et professionnelle	25	**1**	0	**41**	7	**20**	61	**155**
Administration et service extérieur	41	**3**	0	**193**	48	**122**	211	**618**
Technique	11	**2**	0	**41**	16	**29**	31	**130**
Soutien administratif	32	**4**	1	**133**	19	**70**	105	**364**
Exploitation	51	**19**	2	**86**	31	**47**	95	**331**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

*Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel

48 Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1986

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Ministère	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[a]	**Total**
Affaires des anciens combattants	9	0	0	6	4	6	2	**27**
Affaires extérieures	2	1	0	20	6	7	2	**38**
Affaires indiennes et du Nord canadien	1	0	0	6	0	3	6	**16**
Agence canadienne de développement international	0	0	0	2	1	0	1	**4**
Agriculture	17	0	0	11	4	9	48	**89**
Approvisionnements et Services	2	3	0	10	4	7	10	**36**
Archives publiques du Canada	0	0	0	2	0	4	0	**6**
Bibliothèque nationale du Canada	2	0	0	0	0	0	1	**3**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Bureau du Conseil Privé	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Commission canadienne des transports	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Commission d'appel de l'immigration	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Commission de la Fonction publique	1	0	0	0	0	0	1	**2**
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Commission mixte internationale	0	0	0	1	0	0	1	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Communications	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	3	0	1	2	**6**
Consommation et Corporations	11	0	0	3	0	6	57	**77**
Défense nationale (civils)	25	8	2	67	15	47	12	**176**
Département des Assurances	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Emploi et Immigration	8	3	0	63	18	42	182	**316**
Énergie, Mines et Ressources	0	0	0	2	1	2	2	**7**
Environnement	3	3	0	23	3	18	15	**65**
Expansion industrielle régionale	0	0	0	3	1	3	2	**9**
Finances	6	0	0	0	1	0	0	**7**
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	0	0	0	1	0	6	6	**13**
Justice	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Musées nationaux du Canada	0	0	0	1	0	1	0	**2**
Pêches et Océans	5	0	0	3	0	3	0	**11**
Revenu national (Douanes et Accise)	16	4	0	31	17	22	29	**119**
Revenu national (Impôt)	21	0	0	138	18	45	54	**276**
Santé nationale et Bien-être social	2	0	1	8	1	6	9	**27**
Sciences et Technologie	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Secrétariat d'État du Canada	0	0	0	9	2	4	0	**15**
Service correctionnel du Canada	15	2	0	39	14	20	25	**115**
Solliciteur général	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Statistique Canada	0	0	0	2	2	0	0	**4**
Transports	7	3	0	30	8	21	34	**103**
Travail	0	0	0	2	1	0	0	**3**
Travaux publics	5	1	0	13	2	2	2	**25**
Total	**160**	**29**	**3**	**500**	**123**	**292**	**506**	**1 613**

[a] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.

49 Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1986

	Méthodes de sélection[a]				Résultats des appels			
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[c]	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu[c]	Total
Commission de la Fonction publique								
(dotation non-déléguée)								
Concours restreints	165	5	8	0	0	8	2	**10**
Sans concours	49	4	10	0	0	8	3	**11**
Total	**214**	**9**	**18**	**0**	**0**	**16**	**5**	**21**
Ministères								
(dotation déléguée)								
Concours restreints	4 689	525	607	86	152	811	50	**1 013**
Sans concours	946	260	272	28	40	88	451	**579**
Total	**5 635**	**785**	**879**	**114**	**192**	**899**	**501**	**1 592**
CFP et ministères								
Concours restreints	4 854	530	615	86	152	819	52	**1 023**
Sans concours	995	264	282	28	40	96	454	**590**
Total global[d]	**5 849**	**794**	**897**	**114**	**192**	**915**	**506**	**1 613**

[a] Les chiffres comprennent les cas où le comité d'appel a dû établir sa compétence à entendre l'appel.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.
[c] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel.
[d] Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

50 Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1986

	Méthodes de sélection[a]			
Catégorie professionnelle	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Gestion	202	**12**	13	**0**
Scientifique et professionnelle	519	**57**	64	**10**
Administration et service extérieur	1 706	**307**	346	**27**
Technique	609	**78**	93	**10**
Soutien administratif	2 052	**175**	206	**29**
Exploitation	761	**165**	175	**38**
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a] Les chiffres comprennent les cas où le comité d'appel a dû établir sa compétence à entendre l'appel.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.

5.11 Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1986

	Méthodes de sélection[a]			
Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[c]	Appels accueillis
Administration du rétablissement agricole des Prairies	2	0	0	0
Affaires des anciens combattants	145	15	16	4
Affaires extérieures	65	18	18	3
Affaires indiennes et du Nord canadien	181	7	13	1
Agence canadienne de développement international	28	2	4	0
Agence d'examen de l'investissement étranger	1	0	0	0
Agriculture	204	29	37	9
Approvisionnements et Services	165	17	23	3
Archives publiques du Canada	16	2	2	0
Bibliothèque nationale du Canada	16	2	3	2
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	2	2	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	4	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	1	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	0	0	0
Bureau du Commissaire aux langues officielles	2	0	0	0
Bureau du Conseil privé	15	1	1	0
Bureau du Directeur général des élections	3	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	1	0	0	0
Commission canadienne des grains	2	0	0	0
Commission canadienne des pensions	2	0	0	0
Commission canadienne des transports	15	1	1	0
Commission d'appel de l'immigration	3	1	1	0
Commission de la Fonction publique	31	1	2	1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	1	1	0
Commission mixte internationale	2	2	2	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	3	0	1	1
Communications	50	2	1	1
Conseil canadien des relations du travail	3	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	23	4	6	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	5	1	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	5	0	0	0
Consommation et Corporations	78	11	16	3
Cour canadienne de l'impôt	1	0	0	0
Cour fédérale	5	0	0	0
Défense nationale (civils)	867	113	115	18
Département des Assurances	10	2	2	0
Emploi et Immigration	877	138	157	10
Energie, Mines et Ressources	76	3	6	0

suite du relevé 51

Ministère	Méthodes de sélection[a]			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Environnement	**355**	46	**46**	4
Expansion industrielle régionale	**55**	11	**7**	0
Finances	**21**	2	**2**	2
Gendarmerie royale du Canada (employés de la Fonction publique)	**87**	12	**10**	0
Investissement Canada	**5**	0	**0**	0
Justice	**25**	3	**1**	0
Musées nationaux du Canada	**17**	3	**2**	0
Office national de l'énergie	**18**	0	**0**	0
Pêches et Océans	**102**	6	**9**	3
Revenu national (Douanes et Accise)	**276**	57	**58**	9
Revenu national (Impôt)	**721**	104	**131**	12
Santé nationale et Bien-être social	**242**	11	**17**	2
Sciences et Technologie	**5**	0	**1**	1
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	**1**	0	**0**	0
Secrétariat d'État du Canada	**43**	6	**11**	0
Service correctionnel du Canada	**214**	63	**71**	12
Solliciteur général	**14**	1	**1**	0
Statistique Canada	**76**	3	**2**	0
Transports	**531**	71	**81**	9
Travail	**18**	2	**2**	0
Travaux publiques	**100**	17	**15**	4
Total	**5 849**	**794**	**897**	**114**

[a]Les chiffres comprennent les cas où le comité d'appel a dû établir sa compétence à entendre l'appel.
[b]Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce qu'un appel interjeté pendant une année peut n'être réglé que l'année suivante.

52 Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1986

Lieu de travail	Domaine de cours										
	Orientation en gestion[a]	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Séminaires	Gestion du personnel	Approche systémique en formation	Perfectionnement individuel	Vérification	Total
Terre-Neuve	**0**	9	**6**	23	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**38**
Île-du-Prince-Édouard	**0**	38	**16**	26	**0**	0	**49**	0	**0**	0	**129**
Nouvelle-Écosse	**13**	204	**41**	39	**41**	0	**98**	0	**51**	0	**487**
Nouveau-Brunswick	**0**	31	**0**	58	**16**	0	**31**	0	**34**	0	**170**
Québec (sauf RCN)	**22**	326	**131**	81	**55**	0	**200**	0	**81**	11	**907**
Région de la Capitale nationale	**1 043**	1 678	**1 515**	984	**164**	1 044	**1 468**	104	**312**	41	**8 353**
Ontario (sauf RCN)	**16**	171	**191**	95	**0**	0	**129**	0	**22**	0	**624**
Manitoba	**12**	149	**57**	95	**31**	0	**92**	0	**54**	0	**490**
Saskatchewan	**0**	6	**22**	34	**0**	0	**11**	0	**19**	0	**92**
Alberta	**12**	153	**94**	75	**35**	0	**166**	0	**8**	0	**543**
Colombie-Britannique	**19**	71	**29**	103	**20**	0	**91**	0	**18**	0	**351**
Yukon	**0**	23	**0**	7	**0**	0	**14**	0	**0**	0	**44**
Territoires du Nord-Ouest	**0**	54	**15**	23	**0**	0	**8**	0	**0**	0	**100**
Total	**1 137**	**2 913**	**2 117**	**1 643**	**362**	**1 044**	**2 357**	**104**	**599**	**52**	**12 328**

[a]Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement.

53 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1986

	Langue d'enseignement			
Domaine de cours	Français	Anglais	Bilingue	**Total**
Orientation en gestion[1]	14	40	2	**56**
Théorie et pratiques de gestion	46	152	0	**198**
Informatique	22	131	0	**153**
Gestion des finances	8	79	0	**87**
Gestion du matériel	4	16	0	**20**
Séminaires	3	28	3	**34**
Gestion du personnel	34	113	0	**147**
Approche systémique en formation	3	5	0	**8**
Perfectionnement individuel	8	25	0	**33**
Vérification	1	3	0	**4**
Total	**143**	**592**	**5**	**740**

[1] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement

54 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1986

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Autres[2]	**Total**
Orientation en gestion[1]	241	**94**	287	**30**	60	**0**	425	**1 137**
Théorie et pratiques de gestion	22	**246**	1 252	**182**	540	**11**	660	**2 913**
Informatique	3	**126**	733	**129**	562	**3**	561	**2 117**
Gestion des finances	7	**49**	670	**55**	569	**4**	289	**1 643**
Gestion du matériel	0	**19**	113	**26**	107	**9**	88	**362**
Séminaires	368	**98**	243	**9**	1	**0**	325	**1 044**
Gestion du personnel	3	**96**	838	**104**	795	**13**	508	**2 357**
Approche systémique en formation	0	**6**	75	**6**	2	**0**	15	**104**
Perfectionnement individuel	25	**28**	167	**45**	176	**1**	157	**599**
Vérification	0	**0**	35	**1**	3	**0**	13	**52**
Total	**669**	**762**	**4 413**	**587**	**2 815**	**41**	**3 041**	**12 328**

[1] La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle

[2] Comprend les cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement

55 Formation linguistique
Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1986

Catégorie professionnelle	Langue étudiée: Français — Cours continus	Français — Autres cours	Français — Total	Anglais — Cours continus	Anglais — Autres cours	Anglais — Total	Total global
Gestion	47	1 160	1 207	0	14	14	1 221
Scientifique et professionnelle	229	2 257	2 486	45	487	532	3 018
Administration et service extérieur	490	3 562	4 052	59	654	713	4 765
Technique	112	1 031	1 143	47	240	287	1 430
Soutien administratif	274	3 228	3 502	101	1 099	1 200	4 702
Exploitation	10	343	353	22	272	294	647
Autres[a]	413	3 885	4 298	49	796	845	5 143
Total[b]	**1 575**	**15 466**	**17 041**	**323**	**3 562**	**3 885**	**20 926**

[a] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).
[b] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

56 Formation linguistique et région
Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1986

Langue étudiée / Modalité des cours	Région: RCN	Atlantique	Québec	Ontario	l'Ouest	Total
Français						
• Continus	1 172	170	128	66	39	1 575
• Non-continus	4 992	352	79	107	213	5 743
• Spéciaux	364	41	243	0	0	648
• Hors des heures de travail	3 423	1 386	160	1 057	3 049	9 075
Total	**9 951**	**1 949**	**610**	**1 230**	**3 301**	**17 041**
Anglais						
• Continus	67	0	252	0	4	323
• Non-continus	1 004	0	375	0	0	1 379
• Spéciaux	48	28	0	12	0	88
• Hors des heures de travail	315	7	1 748	25	0	2 095
Total	**1 434**	**35**	**2 375**	**37**	**4**	**3 885**
Total global	**11 385**	**1 984**	**2 985**	**1 267**	**3 305**	**20 926**

Lexique

A

Action positive
Ensemble de moyens précis par lesquels on tâche de déceler et d'éliminer les caractéristiques inhérentes aux systèmes d'organisation et qui sont cause de discrimination envers certains groupes sous-représentés dans les rangs de la Fonction publique.

Affectation
Assignation, à titre temporaire, de certaines tâches à une personne, habituellement au sein du même ministère, sans modification de sa nomination.

Amoindrissement des chances d'avancement
Il appartient à la Commission de la Fonction publique de déterminer si les chances immédiates d'avancement d'un employé sont amoindries dans le cas où un autre employé est nommé ou est sur le point d'être nommé à un poste sans concours. L'avis rendu par la Commission permet de déterminer si la nomination en question peut être portée en appel devant un comité d'appel.

Année-personne
Emploi d'une personne pour une année complète ou l'équivalent.

Appel
Demande relative à l'établissement, aux termes de l'article 5d) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, d'un comité chargé d'enquêter sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

C

Catégorie de la gestion
Catégorie professionnelle, divisée en deux groupes (direction et gestion supérieure), qui englobe les cadres chargés de l'élaboration des politiques, de la conception et de la direction des programmes, de la conception et du fonctionnement des systèmes de gestion, et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle
Série d'emplois de la même famille caractérisés par la nature des fonctions qu'ils comportent et par l'importance de la formation scolaire qu'ils exigent.

Cessation d'emploi
Départ d'un employé de la partie de la Fonction publique pour laquelle la Commission possède tous les pouvoirs de nomination.

Concours public
Concours auquel les employés de la Fonction publique et les personnes de l'extérieur peuvent participer.

Concours restreint
Concours auquel seuls les employés de la Fonction publique peuvent participer: les candidats sont invités à répondre à un avis de concours annonçant les postes à pourvoir ou sont identifiés au moyen d'un répertoire d'employés admissibles.

Courtage
Le déploiement interministériel planifié de cadres de direction et de gestionnaires supérieurs ayant d'excellentes possibilités, mais ayant besoin d'acquérir de l'expérience, ou qui éprouvent certaines difficultés professionnelles temporaires n'étant pas nécessairement liées à leur rendement.

Délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel
Autorisation que la Commission de la Fonction publique accorde à un sous-chef d'exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent. Par cette même autorisation, la Commission approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Déploiement
La nomination, sous réserve des dispositions du décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion, d'un employé de la catégorie de la gestion à un autre poste de niveau égal, supérieur ou inférieur à celui de l'employé en question, pourvu qu'il n'y ait aucune modification de la classification même de l'employé.

Dotation impérative, voir Poste bilingue à dotation impérative.

Dotation non impérative, voir Poste bilingue à dotation non impérative.

Droit d'appel
Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur les circonstances de la nomination ou nomination proposée d'une personne déjà membre de la Fonction publique ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Emploi à temps partiel non régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*

Emploi où le titulaire n'est habituellement pas tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps partiel régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire plus du tiers des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales fixées pour les employés qui effectuent un travail semblable (en vigueur depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps plein
Emploi où le titulaire est habituellement tenu de faire la semaine de travail normale prescrite par la convention collective pertinente ou, s'il est exclu de la négociation collective, par l'employeur.

Emploi pour une période déterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée est déterminée à l'avance.

Emploi pour une période indéterminée
Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi saisonnier
Emploi à temps plein ou à temps partiel où le titulaire ne travaille que pendant certaines périodes de l'année.

Excédentaire, voir Priorité d'employé excédentaire.

Exemption
- Privilège consenti par décret à un unilingue fonctionnel de postuler un poste bilingue à dotation non impérative et d'y être nommé, sous certaines conditions.
- Mécanisme de certification du degré de bilinguisme d'un fonctionnaire dont la maîtrise en sa seconde langue officielle présente des caractéristiques de permanence, et en vertu duquel un fonctionnaire se voit dispensé de toute réévaluation subséquente en sa seconde langue officielle dans une habileté ou toutes.

Exigences linguistiques du poste
La ou les langues que le titulaire d'un poste doit utiliser dans l'exercice des fonctions du poste: bilingue, (anglais et français), français essentiel, anglais essentiel, réversible (anglais ou français).

Fonds renouvelable
Un fonds renouvelable constitue une autorisation permanente ou continue donnée par le Parlement en vue d'effectuer des paiements au moyen du *Fonds du revenu consolidé* aux titres de fonds

de roulement, de l'acquisition d'immobilisations et du financement temporaire des déficits accumulés d'exploitation. Il s'agit d'une autorisation de tirer sur le *Fonds du revenu consolidé*, et non pas d'une provision de caisse. Un fonds représente un moyen permettant au Parlement d'autoriser de façon continue une opération financée entièrement par les utilisateurs ou, en partie, par les utilisateurs et, en partie, par voie d'octroi de subventions. L'autorisation a pour but de permettre d'imputer au compte des utilisateurs la valeur des services du fonds, mais cela ne se fait pas dans tous les cas.

Formation

- Initiation
  Formation visant à renseigner les employés sur leur nouveau milieu de travail.
- Formation professionnelle et technique
  Formation visant à assurer que les employés sont aptes à s'acquitter de leurs fonctions actuelles au niveau de rendement requis par l'employeur.
- Perfectionnement
  Formation visant à assurer qu'il y aura du personnel compétent pour répondre aux exigences futures de la Fonction publique en ressources humaines.

Groupe de la direction
Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure
Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe professionnel
Subdivision d'une catégorie professionnelle qui comprend des genres semblables de travail exigeant des aptitudes analogues. Ce terme a souvent un rapport avec un secteur identifiable du marché du travail à l'extérieur de la Fonction publique.

Instrument de délégation de pouvoirs en matière de dotation en personnel
Document par lequel la Commission de la Fonction publique autorise un sous-chef à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs en y précisant les restrictions et conditions qui s'appliquent, et approuve la délégation par le sous-chef de ces pouvoirs, fonctions et devoirs à certaines personnes qui relèvent de lui.

Membres des minorités visibles
Le Conseil du Trésor a défini les membres des minorités visibles comme étant des personnes qui, par leur race ou leur couleur, font partie d'un groupe des minorités visibles du Canada, c'est-à-dire les Noirs, les Philippins, les Chinois, les Asiatiques du Sud-Est (Birmanie, Cambodge, Laos, Thaïlande, Viêt-nam, etc.), les Japonais, les Coréens, les Asiatiques du Sud (Indo-Pakistanais), les Asiatiques de l'Ouest ou les Africains du Nord, ainsi que les autres membres d'une minorité visible.

Méthodes de sélection, voir Sélection par concours, selection sans concours, concours public et concours restreint.

Méthode de sélection

- ayant fait l'objet d'un appel
  Méthode de sélection ouvrant droit à un appel, à propos de laquelle au moins un appel a été interjeté.
- ouvrant droit à un appel
  Méthode de sélection pouvant donner lieu à un appel, conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Minorités visibles, voir Membres des minorités visibles.

Mise en disponibilité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque les services d'un employé ne sont plus requis, soit faute de travail, soit par suite de la suppression d'une fonction»; en pareil cas, le sous-chef peut, en conformité avec les règlements de la Commission de la Fonction publique, mettre l'employé en disponibilité (cette décision n'est pas sujette à appel).

Mobilité des employés
Déplacement d'un employé d'un ministère à un autre ou au sein du même ministère, d'un groupe ou sous-groupe professionnel à un autre ou d'une modalité d'emploi à une autre.

Modalités d'emploi
Particularités relatives à la durée d'un emploi: emploi pour une période indéterminée, emploi pour une période déterminée ou emploi saisonnier. Un employé peut travailler à plein temps ou à temps partiel.

Modalités de nomination
Façons diverses d'accéder à un poste : promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction et reclassification.

Mutation

- latérale
  Nomination d'un employé à un poste de même niveau au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui du poste que l'employé occupait auparavant.
- régressive
  Nomination d'un employé à un poste de niveau inférieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

Nomination à la Fonction publique
Nomination d'une personne de l'extérieur de la Fonction publique ou d'un membre d'un organisme fédéral qui n'est pas régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Nomination au sein de la Fonction publique
Nomination intraministérielle ou interministérielle prononcée dans un ministère ou un organisme régi par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Nomination intérimaire
Désignation d'une personne pour accomplir, pendant une période donnée, les fonctions et les responsabilités d'un poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui du poste qu'elle occupe.

Norme linguistique
Description normalisée des habiletés et degrés de maîtrise en français et en anglais, langues secondes, exigibles d'un titulaire de poste bilingue dans sa seconde langue officielle.

P

Poste bilingue

- à dotation impérative

Poste bilingue pour lequel les candidats doivent satisfaire aux exigences linguistiques au moment de leur nomination.

- à dotation non impérative

Poste bilingue auquel les candidats qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques peuvent être nommés :

- s'ils sont admissibles à la formation linguistique offerte aux frais de l'État; et
- s'ils s'engagent par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques avant la fin de la période spécifiée ou, en cas d'échec, à accepter une mutation à un poste pour lequel ils sont qualifiés; ou bien
- s'ils n'ont pas à satisfaire aux exigences linguistiques du poste concerné parce qu'ils se conforment aux conditions stipulées dans le décret d'exclusion (âge, ancienneté de service continu, raisons humanitaires).

Postvérification
Suivi donné à une vérification en vue de constater la nature, l'étendue et la qualité des mesures correctives prises par le ministère qui a fait l'objet de la vérification.

Présentation
Fait de proposer des candidats recensés dans un répertoire et susceptibles de se qualifier pour un poste.

Priorité

- administrative
  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à une politique de la Commission de la Fonction publique.
- statutaire
  Droit d'être nommé ou pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.
- d'employé excédentaire mis en disponibilité
  Droit d'être pris en considération pour une nomination sans concours avant d'autres personnes, accordé à un employé appelé à être mis en disponibilité et considéré comme apte à l'emploi. Un employé est prévenu qu'il sera mis en disponibilité s'il n'est pas possible de lui trouver un autre emploi dans la Fonction publique avant la fin de la période durant laquelle il est excédentaire, soit normalement six mois.

Profil linguistique
Niveau de compétence linguistique requis, pour chacune des langues officielles, dans trois habiletés : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale (compréhension auditive et expression orale considérées comme un seul acte de communication).

Promotion
Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur au sein des mêmes groupe et sous-groupe professionnels ou de tout autre groupe ou sous-groupe professionnel dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant.

R

Réaménagement des effectifs
«Cette situation se produit lorsqu'un sous-chef ou son *agent délégué* décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Un *réaménagement des effectifs* est considéré comme important lorsqu'au moins dix employés nommés pour une période indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés au même moment.» *Manuel de gestion du personnel*, vol. 4, chap. 20.

Reclassification
Nomination d'un employé à un poste qui a fait l'objet d'une réévaluation lorsque celle-ci entraîne une modification du niveau ou des sous-groupe, groupe ou catégorie professionnelles du poste.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée
Nomination pour une période déterminée d'un employé qui avait déjà été nommé pour une période déterminée à un poste dont le niveau ainsi que les groupes et sous-groupes professionnels sont identiques à ceux du poste qu'il occupait auparavant; à des fins statistiques, on ne tient compte que des employés dont les périodes d'emploi sont continues et totalisent au moins six mois.

Renvoi pour incompétence ou incapacité
Fin de la période d'emploi en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, «lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions»; cette mesure est recommandée à la Commission de la Fonction publique par le sous-chef, et l'employé peut en appeler de cette recommandation devant un comité établi à cette fin par la Commission.

Rétrogradation
Nomination d'un employé à un poste dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui du poste qu'il occupait auparavant et ce, pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité et par suite d'une recommandation en ce sens par le ministère, conformément à l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

Ressourcement
Activités exécutées par la Commission pour la catégorie de la gestion : le déploiement interministériel des cadres, la dotation des postes de la catégorie et l'orientation de ses membres.

Sélection par concours
Sélection de candidats par suite de l'affichage d'un avis de concours ou de la consultation d'un répertoire.

Sélection sans concours
Sélection par voie de reclassification, de mutation latérale ou régressive, de promotion ou de nomination en priorité.

Situation linguistique du titulaire
Indication permettant de savoir si le titulaire a satisfait, doit satisfaire ou n'a pas à satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue.

Sous-représentation
Représentation moindre que celle à laquelle on pourrait s'attendre d'un groupe donné parmi les employés de la Fonction publique, en considération de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Stagiaire
Employé dont la capacité d'exercer les fonctions de son poste est évaluée en fonction de son rendement au cours d'une période donnée qui suit immédiatement la nomination.

Système de gestion intégré
Processus par lequel les activités de gestion, des sous-éléments de planification en montant, et les décisions liées aux systèmes d'affectation des ressources et d'information sur les ressources sont étroitement coordonnées et intégrées.

Systémique
Qui tient aux qualités ou aux déficiences inhérentes à un système ou à un organisme.

Vérification
Examen et évaluation systématiques des ministères et organismes afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, directives et systèmes relatifs au personnel et de quelle manière ils administrent les pouvoirs que la Commission de la Fonction publique ou le Conseil du Trésor leur délèguent.

Les bureaux de la Commission

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunications pour malentendants) : 993-4126

Bureaux régionaux

Atlantique

Immeuble Brunswick
7e étage
1888, rue Brunswick
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Capitale nationale

Immeuble Vanguard
2e étage
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-9676
ATME : 996-8236

Ontario

Immeuble Professional
Bureau 1100
180, rue Dundas ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2A8

(416) 973-3122
ATME : 973-2269

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 949-2486
ATME : 949-6066

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Place Capital
2e étage
9707, 110e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9

(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Bureaux de district

Atlantique

Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Immeuble Central and Eastern Trust
Bureau 603
860, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1G2

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

Édifice du gouvernement du Canada, ouest
2e étage
354, rue Water
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 1C4

(709) 772-4812
ATME : 772-4317

Mail Confederation Court
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8R8

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Complexe Guy-Favreau, Tour ouest
8e étage
200, boulevard Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5

(418) 648-3230

Manitoba et Saskatchewan

Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 949-2486
ATME : 949-6066

Immeuble de la Banque Canadienne Impériale de Commerce
Bureau 1010
1867, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan)
S4P 2C2

(306) 780-5720
ATME : 780-6719

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Place Capital
2e étage
9707, 110e rue
Edmonton (Alberta)
T5K 2L9

(403) 420-3144
ATME : 420-3130

Immeuble Precambrian
4922, 52e rue
C.P. 2730
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X0E 1H0

(403) 873-3525

Pacifique et Yukon

Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Centre Yukon
Bureau 200
4114, 4e avenue
Whitehorse (Yukon)
Y1A 4N7

(403) 668-4487